

# Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Doktor Nugroho Magetan

**Diterima:**

1 Oktober 2019

**Revisi:**

21 November 2019

**Terbit:**

1 Desember 2019

<sup>1</sup>Marsini, <sup>2</sup>Ari Suhartanto

<sup>1,2</sup>Universitas Doktor Nugroho Magetan

<sup>1,2</sup>Magetan, Indonesia

E-mail: <sup>1</sup>[marsini@udn.ac.id](mailto:marsini@udn.ac.id), <sup>2</sup>[ari@udn.ac.id](mailto:ari@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

## 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-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).

No.	Kemampuan/keterampilan	Skor Kepentingan
1.	Kemampuan Komunikasi	4,69
2.	Kejujuran/Integritas	4,59
3.	Kemampuan Bekerja Sama	4,54
4.	Kemampuan Interpersonal	4,50
5.	Beretika	4,46
6.	Motivasi/Inisiatif	4,42
7.	Kemampuan Beradaptasi	4,41
8.	Daya Analitik	4,36
9.	Kemampuan Komputer	4,21
10.	Kemampuan Berorganisasi	4,05
11.	Berorientasi pada Detail	4,00
12.	Kepemimpinan	3,97
13.	Kepercayaan Diri	3,95
14.	Ramah	3,85

Sumber: Hasil Survei NACE USA (2002).

**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

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 (Moeheriono, 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 (Moeheriono, 2014), kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan Aspek-aspek kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas
3. Kerjasama
4. Inisiatif
5. Tanggung Jawab

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.

## 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:

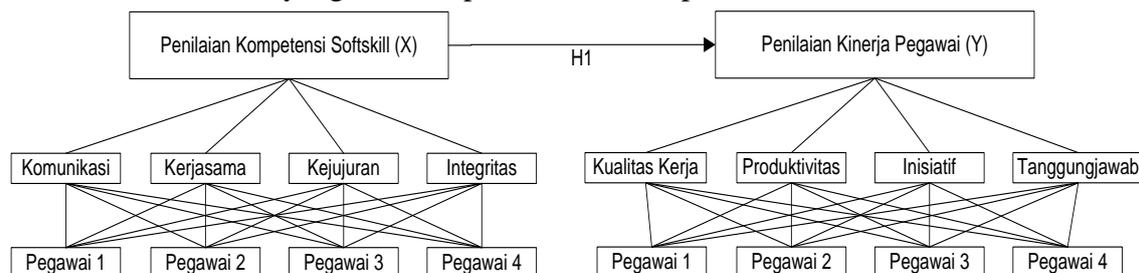
1. Menyusun hierarki.
2. Menilai kriteria dan alternatif.
3. Memilih prioritas.
4. Menentukan nilai konsistensi logis
5. Uji Validitas
6. Uji hipotesis

### 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 (*costumer 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

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 langkal 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 Lamda ( $\lambda$ ) dengan cara mengalikan masing-masing nilai eigen per baris dengan jumlah total per kolom.
- e) Mencari lamda ( $\lambda$  maks) dengan cara menjumlahkan hasil lamda
- f) Menentukan nilai indeks konsistensi (CI) Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1} \quad (1)$$

Keterangan:

n = banyaknya kreteria.

- g) Menentukan rasio konsistensi (CR)

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$CR = \frac{CI}{RI} \quad (2)$$

Keterangan:

CR = Rasio Konsistensi

CI = Indeks Konsistensi

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
<b>Kompetensi Kerja</b>		
Komunikasi	2	Interpersonal
Kerja sama	3	Kejujuran
Kejujuran	4	Kerjasama
Interpersonal	5	Komunikasi
<b>Kinerja</b>		
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

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  $1/2=0.50$ , 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:

$$Eigen = 0.491+0.491+0.49+0.428 = 0.475$$

$$\lambda (lamda) = 0.475 \times 2.03 = 0.967$$

$$\lambda \text{ maks} = 0.967+1.098+0.967+1.110= 4.144$$

sehingga penghitungan Consistency Index (CI) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} CI &= \frac{\lambda_{max} - n}{n-1} \\ &= \frac{4.144941452 - 4}{4-1} \\ &= 0.048313817 \end{aligned}$$

Dan penghitungan Rasio Konsistensi/Consistency Ratio (CR) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} CR &= \frac{CI}{RI} \\ &= \frac{0.048313817}{0.9} \\ &= 0.053682019 \end{aligned}$$

## 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 atau sama dengan 0.1 maka hasil perhitungan bisa dinyatakan benar.

Sehingga diperoleh prioritas kompetensi soft skill yang dibutuhkan lembaga sebagai yaitu komunikasi 48%, kerja sama 27%, kejujuran 16 %, dan interpersonal 10%. Untuk

variabel kinerja; Kualitas 48%, produktivitas 27%, inisiatif 16 %, dan tanggungjawab 10%

c. Hasil Penilaian

Hasil validitas yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Kompetensi

Kriteria Komunikasi	K1	K2	K3	K4	K5	K6		
Rxy	0.252	0.857	0.662	0.85	0.894	0.837		
r-hitung	0.712	2.424	1.873	2.405	2.528	2.368		
r-tabel	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632		
signifikansi validitas	valid	valid	valid	valid	valid	valid		
Kriteria Kerjasama	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	
rx	0.537	0.879	0.836	0.792	0.885	0.508	0.883	
r-hitung	1.52	2.485	2.363	2.241	2.504	1.437	2.496	
r-tabel	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	
signifikansi validitas	valid							
Kriteria Kejujuran	J1	J2	J3	J4	J5	J6		
rx	0.553	0.616	0.853	0.828	0.853	0.754		
r-hitung	1.565	1.743	2.412	2.341	2.412	2.134		
r-tabel	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632		
signifikansi validitas	valid	valid	valid	valid	valid	valid		
Kriteria Interpersonal	IP1	IP2	IP3	IP4	IP5	IP6	IP7	IP8
rx	0.539	0.563	0.613	0.757	0.83	0.623	0.363	0.53
r-hitung	1.524	1.594	1.734	2.142	2.346	1.763	1.026	1.499
r-tabel	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632
signifikansi validitas	valid							

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Kriteria Kualitas	KW1	KW2	KW3	KW4	KW5	KW6	
Rxy	0.252	0.857	0.662	0.85	0.894	0.837	
r-hitung	0.712	2.424	1.873	2.405	2.528	2.368	
r-tabel	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	
signifikansi validitas	valid	valid	valid	valid	valid	valid	
Kriteria Produktivitas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
rx	0.537	0.879	0.836	0.792	0.885	0.508	0.883
r-hitung	1.52	2.485	2.363	2.241	2.504	1.437	2.496
r-tabel	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632
signifikansi validitas	valid						
Kriteria Inisiatif	I1	I2	I3	I4	I5	I6	
rx	0.553	0.616	0.853	0.828	0.853	0.754	

r-hitung	1.565	1.743	2.412	2.341	2.412	2.134		
r-tabel	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	
signifikansi validitas	valid							
Kriteria Tanggungjawab	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8
rxy	0.539	0.563	0.613	0.757	0.83	0.623	0.363	0.53
r-hitung	1.524	1.594	1.734	2.142	2.346	1.763	1.026	1.499
r-tabel	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632
signifikansi validitas	valid							

**Tabel 4.** Nilai Reliabilitas Alpha Cronbach's

Kriteria	Alpha Cronbach's	Keterangan
Komunikasi	0.798	Reliabel
Kerja sama	0.987	Reliabel
Kejujuran	0.836	Reliabel
Interpersonal	0.604	Reliabel
Kualitas	0.798	Reliabel
Produktivitas	0.987	Reliabel
Inisiatif	0.836	Reliabel
Tanggungjawab	0.604	Reliabel

**Tabel 5.** 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.** Pemeringkatan Penilaian *soft skill* dan kinerja pegawai

Urutan	Pegawai	Nilai ( <i>average</i> )
1	K8	0.11954099
2	K6	0.11317512
3	K10	0.11311835
4	K5	0.10255155
5	K2	0.10245623
6	K9	0.09911522

7	K3	0.09301464
8	K7	0.08889639
9	K4	0.08523074
10	K1	0.08290078

d. Menentukan Prioritas/Pemeringkatan

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 menunjukkan 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 menunjukkan 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	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the</i>	<i>Durbin-Watson</i>
-------	---	-----------------	--------------------------	--------------------------	----------------------

					<i>Estimate</i>
1	,976(a)	0,953	0,95	2,02029	2,255

Besarnya angka *R square* ( $r^2$ ) 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<sup>b</sup>**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
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  $F \text{ penelitian} > F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Jika  $F \text{ penelitian} < F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

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.

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*.
- Moheriono. (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.