

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG
PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN SUBANG**

Oleh :

Iwan Henri Kusnadi

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang

Iwanhenri01@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan sebuah organisasi/instansi salah satu faktornya adalah kompetensi para pegawai yang meliputi diantaranya Motif (*Motive*), Sifat (*Traits*), Konsep diri (*Self Concept*), Pengetahuan (*Knowledge*) dan Keterampilan (*Skills*) yang bermuara kepada lahirnya kinerja pegawai yang baik. Terlebih kompetensi pegawai yang bekerja di sebuah instansi pemerintahan seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Subang yang mengurus dan mengatur pendidikan di Kabupaten Subang.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Apa ada pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Dasar Dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Dasar Dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. Jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 57 responden dengan menggunakan *simple random sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, *pearson korelasi product moment* dan analisis regresi linier sederhana.

Dari hasil penelitian diatas hipotesis yang diajukan adalah : “terdapat pengaruh Kompetensi Pegawai berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai Bidang Pendidikan Dasar Dan Menengah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang”. Berdasarkan hasil pengujian dengan paket *statistik programme for social science (SPSS) versi 16.0*, diperoleh data besarnya pengaruh antara Kompetensi Pegawai berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai Bidang Pendidikan Dasar Dan Menengah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang adalah 0,688, berdasarkan tabel koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori “Tinggi”. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Bidang Pendidikan Dasar Dan Menengah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The success of an organization / institution one factor is the competence of the officials who include among others Motif (Motive), Nature (Traits), self-concept (Self Concept), Knowledge (Knowledge) and Skills (Skills) which leads to the birth of the employee's performance is good. Moreover, the competence of employees working in a government agency such as the Department of Education Subang which administers and regulates education in Subang district.

The purpose of this study was to determine the influence of Competence What Employees Against Employee Performance Field Elementary And Secondary Education At Subang District Education Office. To find out How much influence Against Employee Performance Employee Competence Field Elementary And Secondary Education At Subang District Education Office. The number of samples defined in this study as many as 57

respondents using simple random sampling. The analysis includes the validity, reliability test, Pearson product moment correlation and simple linear regression analysis.

From the above results the hypothesis is: "Employee Competence there are significant influence on employee performance Elementary And Secondary Education at the District Education Office Subang". Based on test results with statistical package program for social science (SPSS) version 16.0, data showed the influence between Competency Employee significantly affect the performance of employees Field Elementary And Secondary Education at the District Education Office Subang is 0.688, based on the table of correlation coefficient are included in the category "High". It can be concluded that there is significant influence between employee competence to employee performance Elementary And Secondary Education at the District Education Office Subang

Keywords: Competence, Performance Officer

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akibat dari globalisasi itu sendiri harus dapat dimanfaatkan dengan baik. Akibat yang ditimbulkan dari globalisasi belum tentu positif. Serta dengan adanya kemajuan di bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat memanfaatkan dan mengolah segala perkembangan tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Sumber Daya Manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi.

Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang di peroleh untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik. Penilaian kinerja pegawai sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksi ke dalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya.

Prioritas pendidikan nasional saat ini meliputi pemerataan dan perluasan akses, peningkatan mutu, relevansi dan daya saing, serta penguatan tata kelola dan pencitraan publik, untuk itu pemerintah memandang perlu memanfaatkan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan seoptimal mungkin untuk memacu pembangunan pendidikan daerah dalam rangka membangun pendidikan nasional secara keseluruhan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang dimulai dari suatu kegiatan penyusunan perencanaan pengembangan pendidikan di daerah. Dinas Pendidikan merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana teknis di bidang pendidikan, dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan

Bupati Subang Nomor 14C.1 TAHUN 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Subang, tugas pokok Dinas Pendidikan adalah melaksanakan kewenangan Daerah di bidang pendidikan serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah atau Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Dinas Pendidikan yang mempunyai pengaruh memberikan pengaruh kepentingan semua tingkat pendidikan. Karena hal tersebut maka pengembangan Pendidikan Dasar dan Menengah menjadi penting dan strategis, khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompetensi dapat di gunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, managerial atau senior manager. Pegawai yang di tempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang di perlukan, serta cara apa yang harus di tempuh untuk mencapai promosi kejenjang posisi berikutnya. Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Untuk mewujudkan kinerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi disamping adanya kebijakan organisasi tersebut, pegawai juga harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi dapat di gunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, managerial atau senior manager. Pegawai yang di tempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa

saja yang di perlukan, serta cara apa yang harus di tempuh untuk mencapai promosi kejenjang posisi berikutnya. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direflesikan dalam kenaikan produktivitas. Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang menandai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang di harapkan.

Kompetensi pegawai menjadi persoalan yang mendasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. Masih banyaknya kebijakan yang menyangkut pembinaan kepagawaian dari segi keterampilan pegawai belum memperlihatkan kapasitas yang unggul, karena pejabat pengelola kepagawaian tidak memiliki komitmen terhadap upaya peningkatan keahlian. Pelatihan-pelatihan

masih bersifat formalitas, sehingga efektivitas dari pelatihan tersebut diabaikan. Dari segi karakteristik pribadi seperti perilaku responsif, tanggung jawab, komitmen terhadap tugas belum diutamakan. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan tujuan selain untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, juga diharapkan pegawai Dinas Pendidikan dapat menurunkan angka siswa putus sekolah pada usia sekolah (7 – 15 tahun). Masih tingginya angka anak putus sekolah pada tahun 2014 sebanyak 212 orang dan kurang mengidentifikasinya peta persoalan kelangsungan pendidikan anak untuk jenjang menengah (SD, SMP,) di daerah-daerah yang berpotensi tinggi kegagalan penerapan wajib belajar 9 tahun dengan jumlah 197 orang.

Berdasarkan penelitian peneliti lakukan, diperoleh indikator-indikator sebagai berikut : Masih rendahnya kualitas kinerja pegawai, Dinas Pendidikan Kabupaten Subang kurang mengidentifikasi peta persoalan kelangsungan pendidikan anak untuk jenjang menengah (SD, SMP,) di daerah-daerah yang berpotensi tinggi kegagalan penerapan wajib belajar 9 tahun; Masih rendahnya kuantitas kinerja aparatur pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang, dilihat dari masih fluktuatifnya Jumlah anak putus sekolah di Kabupaten Subang baik di tingkat SD, SMP dan SMA.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data, menggambarkan dan menganalisis data yang pada dasarnya bersifat kuantitatif

$$1. n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{132}{132(0,1)^2 + 1} = \frac{132}{(132 \cdot 0,01) + 1} = \frac{132}{2,32} = 56,8 \approx 57$$

2. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling* yaitu

dengan bantuan analisis statistik yang relevan sehingga dapat dibuat kesimpulan tentang arti dari data tersebut, sehingga dapat diungkapkan dan diketahui hubungan antar variabel serta pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan untuk menggambarkan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala yang ada melalui pengumpulan data dilapangan dimana penelitian ini akan diuji. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009 : 90). Adapun definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga maka peneliti dapat mengemukakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Untuk jumlah sampel menurut data daftar hadir pegawai adalah seluruh PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Subang dengan jumlah populasi 132 orang. Menurut rumus perhitungan sampel Yamane dapat diambil sampel :

teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak

homogeny dan berstrata secara berimbang masing-masing stratanya (Sugiyono, 2009 : 30).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Pengujian Validitas Instrumen

Seperti yang telah dikemukakan dalam desain pengujian validitas instrumen, maka penulis melakukan pengujian pengujian terhadap setiap

instrumen berdasarkan validitas isi. Pengujian dilakukan menurut indikator masing-masing variabel. Berikut penulis sajikan tabel hasil pengujian validitas instrumen kompetensi pegawai sebagai variabel *independent* :

Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kompetensi

Variabel	Pernyataan	Korelasi Antar Variabel	R Kritis	Kesimpulan
(X) Kompetensi	1	0,322	0,3	Valid
	2	0,315	0,3	Valid
	3	0,421	0,3	Valid
	4	0,340	0,3	Valid
	5	0,335	0,3	Valid
	6	0,325	0,3	Valid
	7	0,382	0,3	Valid
	8	0,540	0,3	Valid
	9	0,466	0,3	Valid
	10	0,311	0,3	Valid
	11	0,334	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengujian, 2015

Dari tabel tersebut dapat diketahui 11 pernyataan dinyatakan valid, semua koefisien yang dihitung lebih dari nilai r Kritis 0,3. Validitas tertinggi dengan koefisien korelasi sebesar 0,540 pada pernyataan nomor 8 dan yang paling rendah

dengan koefisien korelasi 0,311 pada pernyataan no 10. Hasil pengujian keabsahan tersebut mengindikasikan instrumen semuanya valid dan data dari instrumen tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah

Variabel	Pernyataan	Korelasi Antar Variabel	R Kritis	Kesimpulan
(Y) Kinerja Pegawai	1	0,316	0,3	Valid
	2	0,330	0,3	Valid
	3	0,340	0,3	Valid
	4	0,367	0,3	Valid

	5	0,353	0,3	Valid
	6	0,321	0,3	Valid
	7	0,346	0,3	Valid
	8	0,320	0,3	Valid
	9	0,310	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengujian, 2015

Dari tabel tersebut dapat diketahui 9 pernyataan dinyatakan valid, semua koefisien yang dihitung lebih dari nilai r Kritis 0,3. Validitas tertinggi dengan koefisien korelasi sebesar 0,367 pada pernyataan nomor 4 dan yang paling rendah dengan koefisien korelasi 0,310 pada pernyataan no 9. Hasil pengujian keabsahan *Cronbach*.

tersebut mengindikasikan instrumen semuanya valid dan data dari instrumen tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

Pengujian Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas menggunakan metode konsistensi antar butir yakni dengan rumus α

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kompetensi pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.707	.713	11

Berdasarkan hasil pengujian dengan spss versi 16.0, untuk variabel Kompetensi dari hasil uji reliabilitas pada variabel, didapatkan nilai α *Cronbach* untuk variabel Kompetensi pegawai adalah 0,707 digolongkan reliabilitas yang baik dan

digolongkan reliabilitas yang dapat diterima, karena hasil uji reliabilitas variabel tersebut diatas 0,6 maka uji reliabilitas dinyatakan “reliabel”.

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai Bidang Pendidikn Dasar Dan Menengah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.649	.652	9

Berdasarkan hasil pengujian dengan spss versi 16.0, untuk variabel Kinerja pegawai dari hasil uji reliabilitas pada

variabel, didapatkan nilai α *Cronbach* untuk variabel Kinerja Aparatur adalah 0.649 yang baik dan dapat digolongkan

reliabilitas yang dapat diterima, karena hasil uji reliabilitas variabel tersebut diatas 0,6 maka uji reliabilitas dinyatakan “reliabel”. Dengan demikian instrumen penelitian ini selanjutnya sudah layak digunakan untuk menghimpun data (untuk hasil pengujian dapat dilihat pada lampiran).

Tanggapan Responden atas Variabel Kompetensi Pegawai

Wibowo (2011 : 324) mengemukakan, 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 pekerja tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Penulis mengukur sejauh mana kompetensi di lingkup Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Subang mengacu pada pendapat Spencer dan Spencer (dalam Wibowo 2011 : 325) terdapat lima faktor penentu kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motif (*Motive*)
2. Sifat (*Traits*)
3. Konsep diri (*Self Concept*)
4. Pengetahuan (*Knowledge*)
5. Keterampilan (*Skills*)

Dari hasil penelitian di atas jawaban angket yang telah dijawab responden, berikut penulis sajikan persentase tanggapan responden atas kompetensi pegawai adalah sebagai berikut :**Tanggapan Responden atas Dimensi Motif (*Motives*)**

Untuk mengetahui tanggapan responden atas dimensi motif, yang kemudian hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel yang dijelaskan sebagai berikut :

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Motif (*Motives*)
(n = 57)

Nomor Pernyataan	Jawaban					Skor
	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	
1.	6 (5)	18 (4)	8 (3)	24 (2)	1 (1)	177
2.	11 (5)	13 (4)	6 (3)	25 (2)	2 (1)	175
Jumlah	17 (5)	31 (4)	14 (3)	49 (2)	3 (1)	352

Sumber : Hasil Penelitian 2015

	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
114	205,2	296,4	352	387,6	478,8
					570

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden telah secara konsisten dipikirkan atau di inginkan yang menyebabkan tindakan pada hasil pekerjaan dan Tanggung jawab pada Pekerjaannya. Dimana terlihat pada perolehan skor jumlah jawaban dari 57 responden bernilai 352 yang posisinya berada pada kategori sedang yaitu antara nilai indeks 296,4 dan 387,6. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa, pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang belum

berorientasi pada hasil pekerjaan dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Dengan demikian motif pegawai dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang perlu ditingkatkan agar tujuan WAJARDIKDAS bisa tercapai

Pegawai Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang dalam menurunkan angka anak putus sekolah masih belum berorientasi pada hasil terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai secara konsisten mengarahkan agar tujuan

mencapai sasaran dengan menurunnya angka anak putus sekolah sehingga program WAJARDIKDAS 9 tahun bisa tercapai di Kabupaten Subang.

Tanggapan Responden atas Dimensi Traits (sifat)

Untuk mengetahui tanggapan responden atas Dimensi Traits (sifat), yang kemudian hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel yang dijelaskan sebagai berikut :

**Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Sifat (Traits)
(n = 57)**

Nomor Pernyataan	Jawaban					Skor
	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	
3.	9 (5)	16 (4)	9 (3)	21 (2)	2 (1)	180
4.	4 (5)	16 (4)	8 (3)	25 (2)	4 (1)	162
5.	5 (5)	16 (4)	11 (3)	21 (2)	4 (1)	168
Jumlah	18 (5)	48 (4)	28 (3)	67 (2)	10 (1)	510

Sumber : Hasil Penelitian 2015

	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
171	307,8	444,6	510	581,4	718,4
					855

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden telah secara konsisten dipikirkan atau di inginkan yang menyebabkan sifat dari pegawai dalam semangat kerja, mempunyai pendirian yang tegas dan tidak emosional. Dimana terlihat pada perolehan skor jumlah jawaban dari 57 responden bernilai 510 yang posisinya berada pada kategori sedang yaitu antara nilai indeks 444,6 dan 581,4. Dengan demikian pegawai telah memiliki sifat yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.

Hal ini dapat ditafsirkan bahwa, pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang

dituntut untuk memiliki Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi sehingga Semangat kerja akan timbul dan Pendirian yang tegas dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dalam melaksanakan tugasnya pegawai tidak emosional dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menurunnya angka anak putus sekolah di Kabupaten Subang masih belum optimal.

Tanggapan Responden atas Dimensi Konsep diri (Self Concept)

Untuk mengetahui tanggapan responden atas Dimensi Konsep Diri (*Self Concept*), yang kemudian hasilnya ditabulasikan dalam bentuk Tabel yang dijelaskan sebagai berikut :

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Konsep Diri (*Self Concept*)
(n = 57)

Nomor Pernyataan	Jawaban					Skor
	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	
6.	1 (5)	16 (4)	11 (3)	27 (2)	2 (1)	158
7.	1 (5)	16 (4)	9 (3)	28 (2)	3 (1)	155
Jumlah	2 (5)	32 (4)	20 (3)	55 (2)	5 (1)	313

	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
114	205,2	296,4	313	387,6	478,8
					570

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden telah secara konsisten dipikirkan atau di inginkan seehingga timbul ketelitian dalam bekerja dan memiliki nilai-nilai kejujuran dalam bertugas. Dimana terlihat pada perolehan skor jumlah jawaban dari 57 responden bernilai 313 yang posisinya berada pada kategori sedang yaitu antara nilai indeks 296,4 dan 387,6 Pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang sudah memiliki ketelitian dan memberikan nilai kejujuran, Dengan demikian Konsep diri (*Self Concept*) pegawai dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang masih belum berjalan dengan baik.

Hal ini dapat ditafsirkan tentang konsep diri (*Self Concept*), pegawai Bidang

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Pengetahuan (*Knowledge*)
(n = 57)

Nomor Pernyataan	Jawaban					Skor
	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	
8.	1 (5)	20 (4)	10 (3)	26 (2)	0 (1)	167
9.	0 (5)	19 (4)	11 (3)	26 (2)	1 (1)	162
Jumlah	1 (5)	39 (4)	21 (3)	52 (2)	1 (1)	329

Sumber : Hasil Penelitian 2015

	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
114	205,2	296,4	329	387,6	478,8
					570

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden telah secara konsisten dipikirkan

pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang telah didukung dengan konsep diri dari pegawai yang memiliki Sikap, nilai dan citra diri dalam melaksanakan pekerjaan memiliki Ketelitian dan Nilai Kejujuran dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap menurunnya angka anak putus sekolah di Kabupaten Subang.

Tanggapan Responden atas Dimensi Pengetahuan (*Knowledge*)

Untuk mengetahui tanggapan responden atas Dimensi Pengetahuan (*Knowledge*), yang kemudian hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel yang dijelaskan sebagai berikut :

atau di inginkan yang menjadikan pegawai memahami tentang peraturan dan prosedur

Pekerjaannya. Dimana terlihat pada perolehan skor jumlah jawaban dari 57 responden bernilai 329 yang posisinya berada pada kategori sedang yaitu antara nilai indeks 296,4 dan 387,6. Pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang sudah memiliki pemahaman terhadap peraturan dan prosedur pekerjaan, Dengan demikian Pengetahuan (*Knowledge*) pegawai dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang belum berjalan dengan baik.

Tingkat pengetahuan seseorang sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, karena semakin tinggi tingkat pengetahuannya maka orang tersebut akan semakin handal dan dapat

dikategorikan berkompeten atau memiliki kompetensi.

Hal ini dapat ditafsirkan bahwa, pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang dituntut untuk memiliki pengetahuan tentang permasalahan yang terjadi sehingga dalam melaksanakan tugasnya pegawai mempunyai pengetahuan yang handal sehingga menurunnya angka anak putus sekolah di Kabupaten Subang.

Tanggapan Responden atas Dimensi Keterampilan (*Skills*)

Untuk mengetahui tanggapan responden atas Dimensi Keterampilan (*Skills*), yang kemudian hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel yang dijelaskan sebagai berikut :

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Keterampilan (Skill) (n = 57)

Nomor Pernyataan	Jawaban					Skor
	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	
10.	0 (5)	18 (4)	10 (3)	26 (2)	3 (1)	157
11.	1 (5)	19 (4)	11 (3)	24 (2)	2 (1)	164
Jumlah	1 (5)	27 (4)	521(3)	50 (2)	5 (1)	321

Sumber : Hasil Penelitian 2015

	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
114	205,2	296,4	321	387,6	478,8
					570

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden telah secara konsisten dipikirkan atau di inginkan yang pegawai menguasai teknis pekerjaan dan alat kerja yang digunakan. Dimana terlihat pada perolehan skor jumlah jawaban dari 57 responden bernilai 321 yang posisinya berada pada kategori sedang yaitu antara nilai indeks 296,4 dan 387,6. pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang belum sepenuhnya mengausai alat kerja dan penguasaan teknis

terhadap pekerjaan, Dengan demikian keterampilan (*skill*) pegawai dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang belum berjalan dengan baik.

Hal ini ditafsirkan bahwa pegawai pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang memiliki Keterampilan dalam menentukan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan, karena semakin memiliki keterampilan maka orang tersebut

semakin dekat bisa dikategorikan berkompeten atau orang yang memiliki kompetensi, dan dalam penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari dimensi keterampilan. Pegawai dituntut

meningkatkan keterampilannya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan agar meningkatkan keahlian agar bisa tercapainya tujuan.

Rekapitulasi Skor Keseluruhan Variabel Kompetensi Pegawai

REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMPETANSI (n = 57)

Nomor Pernyataan	Jawaban					Skor
	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	
1.	6 (5)	18 (4)	8 (3)	24 (2)	1 (1)	175
2.	11 (5)	13 (4)	6 (3)	25 (2)	2 (1)	177
3.	9 (5)	16 (4)	9 (3)	21 (2)	2 (1)	180
4.	4 (5)	16 (4)	8 (3)	25 (2)	4 (1)	162
5.	5 (5)	16 (4)	11 (3)	21 (2)	4 (1)	168
6.	1 (5)	16 (4)	11 (3)	27 (2)	2 (1)	158
7.	1 (5)	16 (4)	9 (3)	28 (2)	3 (1)	155
8.	1 (5)	20 (4)	10 (3)	26 (2)	0 (1)	167
9.	0 (5)	19 (4)	11 (3)	26 (2)	1 (1)	162
10.	0 (5)	18 (4)	10 (3)	26 (2)	3 (1)	157
11.	1 (5)	19 (4)	11 (3)	24 (2)	2 (1)	164
Jumlah	39 (5)	187 (4)	104 (3)	273 (2)	24 (1)	1825

Sumber : Hasil Penelitian 2015

	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
627	1128,6	1630,2	1825	2131,8	2633,4
					3135

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden telah memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya. Dimana terlihat pada perolehan skor jumlah jawaban dari 57 responden bernilai 1825 yang posisinya berada pada kategori sedang yaitu antara nilai indeks 1630,2 dan 2131,8. Dari keseluruhan hasil penelitian yang penulis

lakukan di pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang pada variabel kompetensi, penulis menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang sudah

belum cukup baik karena dalam posisi sedang. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan variabel kompetensi yakni responden lebih dominan memilih tidak setuju.

Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja Pegawai

Dari hasil pembahasan pada uraian-uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diketahui bahwa dari variabel kompetensi di Dinas Pendidikan Kabupaten Subang sudah cukup baik tingkat kompetensinya meskipun belum maksimal secara keseluruhan. Sedangkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai, maka penulis memilih tolok ukur

faktor-faktor kinerja menurut Jhon Miner yakni sebagai berikut : Kualitas, Kuantitas, Penggunaan Waktu dan Kerjasama. Dari pendapat di atas terdapat 4 dimensi yang terbagi dalam 9 indikator pertanyaan untuk pengolahan data yang bertujuan untuk mengetahui frekuensi jawaban pilihan responden yang ditabulasi (terdapat pada lampiran).

Tanggapan Responden atas Dimensi Kualitas

Untuk mengetahui tanggapan responden atas dimensi kualitas, yang kemudian hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel yang dijelaskan sebagai berikut :

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kualitas (n = 57)

Nomor Pernyataan	Jawaban					Skor
	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	
1.	9 (5)	16 (4)	7 (3)	22 (2)	3 (1)	177
2.	8 (5)	16 (4)	9 (3)	20 (2)	4 (1)	175
3.	4 (5)	15 (4)	9 (3)	28 (2)	1 (1)	164
Jumlah	21 (5)	47 (4)	25 (3)	70 (2)	5 (1)	516

Sumber : Hasil Penelitian 2015

	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
171	307,8	444,6	516	581,4	718,4
					855

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden telah secara konsisten dipikirkan atau di inginkan yang menyebabkan tingkat kesalahan, penyelesaian dan teliti dalam mengerjakan pekerjaan. Dimana terlihat pada perolehan skor jumlah jawaban dari 57 responden bernilai 516 yang posisinya berada pada kategori sedang yaitu antara nilai indeks 444,6 dan 581,4. pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang belum secara konsisten dipikirkan atau di inginkan yang menyebabkan tingkat kesalahan, penyelesaian dan teliti dalam mengerjakan pekerjaan, Dengan demikian kualitas

pegawai dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang belum berjalan dengan baik.

Terhadap dimensi ini, responden memiliki persepsi bahwa Kualitas kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa kualitas pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang kualitas pekerjaan yang di hasilkan dapat menunjang keberhasilan dalam menurunnya angka anak putus sekolah dengan meminimalkan Tingkat kesalahan

dalam menyelesaikan pekerjaan dan Penyelesaian pekerjaan dengan Teliti dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tanggapan Responden atas Dimensi Kuantitas

Untuk mengetahui tanggapan responden atas dimensi kuantitas, yang kemudian hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel yang dijelaskan sebagai berikut :

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kuantitas (n = 57)

Nomor Pernyataan	Jawaban					Skor
	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	
4.	4 (5)	15 (4)	9 (3)	28 (2)	1 (1)	164
Jumlah	4 (5)	15 (4)	9 (3)	28 (2)	1 (1)	164

Sumber : Hasil Penelitian 2015

	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
57	102,6	148,2	164	193,8	239,4
					285

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden telah secara konsisten dengan jumlah pekerjaan yang terselesaikan. Dimana terlihat pada perolehan skor jumlah jawaban dari 57 responden bernilai 164 yang posisinya berada pada kategori sedang yaitu antara nilai indeks 148,2 dan 193,8. pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang belum secara konsisten dengan jumlah pekerjaan yang terselesaikan, Dengan demikian kuantitas pegawai dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang sudah berjalan dengan baik.

Terhadap dimensi ini, responden memiliki persepsi bahwa Kuantitas kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa

putus sekolah di Kabupaten subang. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa kuantitas pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang sehingga jumlah pekerjaan yang di hasilkan/target yang terselesaikan oleh seorang pegawai. Meskipun secara keseluruhan ada target yang tidak terlampaui namun pegawai sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target yang dibebankan. Tidak tercapainya target dikarenakan

Tanggapan Responden atas Dimensi Penggunaan Waktu

Untuk mengetahui tanggapan responden atas dimensi penggunaan waktu, yang kemudian hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel yang dijelaskan sebagai berikut :

**Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Penggunaan Waktu
(n = 57)**

Nomor Pernyataan	Jawaban					Skor
	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	
5.	4 (5)	16 (4)	8 (3)	26 (2)	3 (1)	185
6.	5 (5)	18 (4)	7 (3)	24 (2)	3 (1)	169
7.	4 (5)	16 (4)	10 (3)	24 (2)	3 (1)	165
Jumlah	13 (5)	50 (4)	25 (3)	74 (2)	9 (1)	519

Sumber : Hasil Penelitian 2015

	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
171	307,8	444,6	519	581,4	718,4
				718,4	855

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden telah secara konsisten dengan tingkat kehadiran, tidak terjadi keterlambatan dan disiplin dalam bekerja. Dimana terlihat pada perolehan skor jumlah jawaban dari 57 responden bernilai 519 yang posisinya berada pada kategori sedang yaitu antara nilai indeks 444,6 dan 581,4. pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang belum konsisten dengan tingkat kehadiran, tidak terjadi keterlambatan dan disiplin dalam bekerja, Dengan demikian kuantitas pegawai dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang sudah berjalan dengan baik.

Terhadap dimensi ini, responden memiliki persepsi bahwa penggunaan

waktu dalam kerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang dibutuhkan waktu kerja yang efektif. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa dalam menurunkan angka anak putus sekolah pegawai harus disiplin dalam bekerja sehingga tingkat kehadiran pegawai menjadi acuan dalam pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten Subang.

Tanggapan Responden atas Dimensi Kerjasama

Untuk mengetahui tanggapan responden atas dimensi kerjasama, yang kemudian hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel yang dijelaskan sebagai berikut:

**Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kerjasama
(n = 57)**

Nomor Pernyataan	Jawaban					Skor
	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	
8.	9 (5)	17 (4)	5 (3)	26 (2)	0 (1)	180
9.	9 (5)	19 (4)	5 (3)	24 (2)	0 (1)	184
Jumlah	31 (5)	76 (4)	5 (3)	1 (2)	1 (1)	364

Sumber : Hasil Penelitian 2015

	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
114	205,2	296,4	364	387,6	478,8
					570

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden telah memiliki daya tanggap yang baik dan komunikasi yang baik. Dimana terlihat pada perolehan skor jumlah jawaban dari 57 responden bernilai 364 yang posisinya berada pada kategori sedang yaitu antara nilai indeks 296,4 dan 387,6. pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang belum memiliki daya tanggap yang baik dan komunikasi yang baik, Dengan demikian Kerjasama pegawai dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang sudah berjalan dengan baik.

Terhadap dimensi ini, responden memiliki persepsi bahwa kerjasama pegawai pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang dibutuhkan. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa dalam mengentaskan Wajardiknas pegawai harus melibatkan orang lain agar mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan Komunikasi yang baik antar pegawai dan juga guru dan orang tua dibutuhkan agar dapat tercapainya target yang direncanakan dapat tercapai dengan Wajardiknas 9 Tahun.

Rekapitulasi Skor Keseluruhan Variabel Kinerja Pegawai

REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA PEGAWAI (n = 57)

Nomor Pernyataan	Jawaban					Skor
	A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)	
1.	9 (5)	16 (4)	7 (3)	22 (2)	3 (1)	177
2.	8 (5)	16 (4)	9 (3)	20 (2)	4 (1)	175
3.	4 (5)	15 (4)	9 (3)	28 (2)	1 (1)	164
4.	7 (5)	16 (4)	10 (3)	22 (2)	2 (1)	175
5.	4 (5)	16 (4)	8 (3)	26 (2)	3 (1)	163
6.	5 (5)	18 (4)	7 (3)	24 (2)	3 (1)	169
7.	4 (5)	16 (4)	10 (3)	24 (2)	3 (1)	165
8.	9 (5)	17 (4)	5 (3)	26 (2)	0 (1)	176
9.	9 (5)	19 (4)	5 (3)	24 (2)	0 (1)	176
Jumlah	59 (5)	149 (4)	70 (3)	216 (2)	19 (1)	1552

Sumber : Hasil Penelitian 2015

	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
513	923,4	1333,4	1552	1744,2	2154,6
					2565

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden kinerja pegawai yang baik. Dimana terlihat pada perolehan skor jumlah jawaban dari 57 responden bernilai 1552 yang posisinya berada pada kategori sedang yaitu antara nilai indeks 1333,4 dan 1744,2. Dari keseluruhan hasil penelitian yang penulis lakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Subang pada pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang pada variabel kinerja pegawai, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai

Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang belum secara keseluruhan berjalan dengan baik, masih ada beberapa faktor yang perlu peningkatan dalam keseluruhan dimensi dari variabel kinerja pegawai tersebut.

Analisis dan Pembahasan

Sebagai dasar penentuan tingkat hubungan antar variabel, Sugiyono (2009: 214) memberikan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
$0,00 \leq r < 0,2$	Sangat Rendah
$0,20 \leq r < 0,4$	Rendah
$0,40 \leq r < 0,6$	Sedang
$0,60 \leq r < 0,8$	Tinggi
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiuno, 2009 :214

Untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara kompetensi pegawai dengan Kinerja pegawai Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang, maka sebelumnya telah diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

“Kompetensi Pegawai Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang Dipengaruhi oleh Kualitas, Kuantitas, Penggunaan Waktu Kerja dan Kerja Sama”.

Dalam menghitung besarnya hubungan antar variabel, penulis menggunakan koefisien *Pearson korelasi*

Product Moment Dan berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel Kompetensi dengan Kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah dalam menurunkan angka Siswa putus sekolah di Kabupaten subang adalah “kuat” dengan nilai 0,688. Sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2009:214) nilai tersebut berada pada interval koefisien $0,60 \leq r < 0,80$. Jadi terdapat hubungan yang tinggi antara kompetensi pegawai dan Kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah, untuk menguji signifikansi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang

berjumlah 132 orang, maka perlu diuji Signifikansinya. Uji signifikansi korelasi product moment nilai r tabel untuk $n = 57$ dengan taraf kesalahan 5% maka r tabel = 0,474 dan r hitung = 0,688. Ketentuan bila r hitung lebih besar dari r tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif dan nilai koefisien korelasi antara Kompetensi dan Kinerja pegawai Bidang pendidikan

Dasar dan Menengah sebesar 0,688. Data dan koefisien yang diperoleh dalam sampel tersebut dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel diambil atau data tersebut mencerminkan keadaan populasi/mewakili keseluruhan populasi.

Selanjutnya analisis dilaksanakan menggunakan bantu paket *Statistics Programme For Social Science (SPSS)* Version 16.0, dengan hasil sebagai berikut:

Correlations

		VAR00002	VAR00001
Pearson Correlation	VAR00002	1.000	.688
	VAR00001	.688	1.000
Sig. (1-tailed)	VAR00002	.	.000
	VAR00001	.000	.
N	VAR00002	57	57
	VAR00001	57	57

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2015

Tabel korelasi menunjukkan hubungan dua variabel, arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut, kemudian berdasarkan koefisien korelasi didapat koefisien determinasi.

Untuk mengetahui hubungan dapat dilakukan pengujian hipotesa :

$H_0 : \rho = 0$; tidak terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang

$H_1 : \rho \neq 0$; terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang

Dengan ketentuan : apabila probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak ; jika probabilitas > 0,05 maka H_1 diterima.

Dari signifikasi terlihat bahwa pada angka Sig (2) adalah $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan antara pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. Hubungan antara pengaruh Kompetensi dengan Kinerja didapat +0,688 ini berarti arah korelasi positif atau makin tinggi pengaruh Kompetensi pegawai maka Kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang cenderung meningkat. Besar korelasi tersebut apabila dikonsultasikan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi berarti pengaruh Kompetensi berhubungan sangat kuat terhadap kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pengelolaan Retribusi Pasar dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear, dengan menggunakan bantuan paket *Statistics Programme For Social Science*

(*SPSS*) *Version 16.0*, dengan hasil sebagai berikut :

Hasil analisis regresi didapatkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,688 dengan koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,474 atau 47,4%

Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.688 ^a	.474	.464	3.88772	.474	49.539	1	55	.000

a. Predictors: (Constant),

VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

Nilai Rsquare (koefisien determinasi) menyatakan persentase variabilitas variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh Kompetensi pegawai Rsquare = 0,474 atau menunjukkan bahwa 47,4 % variabel Kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang yang dapat dijelaskan oleh Kompetensi, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Artinya bahwa dari 47,4% pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang, masing-masing variabel Kompetensi pegawai memberikan sumbangan yang cukup efektif terhadap Kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang

Analisis Regresi

Adapun untuk koefisien-koefisien regresinya secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.363	2.869		2.566	.013			
	VAR00001	.620	.088	.688	7.038	.000	.688	.688	.688

a. Dependent Variable: VAR00002

Sumber : Pengolahan SPSS 2015

Tabel diatas menjelaskan nilai *Standardized Coefficients* atau koefisien korelasi product moment dari variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja pegawai, yaitu dari X ke Y

Maka dari penjelasan pada tabel 4.27 diperoleh persamaan regresi antara kompetensi dan kinerja adalah sebagai berikut :

$$Y = a \pm bx$$

$$Y = 7,363 + 0,620 X$$

Berdasarkan persamaan regresi yang terbentuk menjelaskan bahwa konstanta sebesar 7,363 dan koefisien regresi sebesar 0,620. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,620%. Namun sebaliknya, jika kompetensi turun 1%, maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,620%. Jadi tanda + menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel independent (X) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependent (Y). Untuk regresi sederhana, angka korelasi 0,688 yang sudah dijelaskan adalah *Standardized Coefficient (Beta)*

Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independent ditetapkan. Misalnya nilai kompetensi = 40, maka nilai rata-rata Kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang adalah :

$$Y = a \pm bx$$

$$Y = 7,363 + 0,620.40$$

$$Y = 32,163$$

Jadi diperkirakan nilai rata-rata Kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang sebesar 32,16. Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa, bila nilai kompetensi pegawai bertambah 1, maka nilai rata – rata Kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah akan bertambah 0,260 atau setiap nilai kompetensi bertambah 10 maka nilai rata-rata kinerja akan bertambah 2,60.

Sedangkan untuk menguji signifikansi korelasi, dapat dihitung menggunakan rumus uji F atau uji ANOVA, yang lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.746	1	748.746	49.539	.000 ^a
	Residual	831.289	55	15.114		
	Total	1580.035	56			

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

Sumber : Pengolahan SPSS

Melalui uji F atau Uji ANOVA, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 49,539 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Hasi uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau (0,000 <

0,005). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksikan kompetensi pegawai .

SIMPULAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. Mengenai besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang sebesar 0,688.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil analisis regresi dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,688 dan koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0,474 atau 47,4%. Nilai R_{square} (koefisien determinasi) menyatakan persentase variabilitas variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi $R_{square} = 0,474$ atau menunjukkan bahwa 47,4% variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh kompetensi, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Artinya bahwa dari 47,4% pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang berada pada kategori kuat dengan nilai 0,688 nilai tersebut berada pada interval koefisien

$0,60 \leq r < 0,8$, jadi terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan kinerja pegawai Bidang pendidikan Dasar dan Menengah Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan S.P. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. GUNUNG AGUNG : Jakarta
- Hutapea, P. Dan Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN : Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama : Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2007. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.
- Siagian, SP. 2011. *Filsafat Ilmu Administrasi*. BUMI AKSARA : Jakarta
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. BUMI AKSARA : Jakarta
- Singarimbun, M. dan Effendi. 1984. *Metode Penelitian Survai*. PT Perti LP3ES : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama : Bandung.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi Dengan Metode R & D*. CV Alfa Beta : Bandung.
- _____. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfa Beta : Bandung.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.