

**PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BKKBN KABUPATEN**

JENEPONTO

SKRIPSI

OLEH

AAN ADRIAN

105720472314



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2019

**PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BKKBN KABUPATEN
JENEPONTO**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**AAN ADRIAN
105720472314**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya ini untuk :

Ayahanda dan ibunda tercinta
sebagai tanda hormat dan bakti ananda,
keluarga tersayang, dosen-dosenku
yang telah menjadi orang tua keduaku
serta sahabat-sahabatku semoga mereka
selalu dalam lindungan Allah Azza Wa Jalla

MOTTO

Teruslah berusaha, jadikan kegagalan sebagai motivasi untuk memperbaiki diri,
karena Kegagalan adalah awal dari keberhasilan

***“ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu
kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”***

(Q.S. Ar-Ra'd:11)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap
Kinerja Pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto
Nama Mahasiswa : Aan Adrian
No.Stambuk/NIM : 105720472314
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Penguji
Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Kamis Tanggal 07 Februari 2019 Di Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Abd. Muttalib, SE.,MM
NIDN : 0901125901

Pembimbing II

Muchriana Muchran, SE.,M.Si.,Ak
NIDN : 0930098801

Mengetahui,

Dekan,



Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

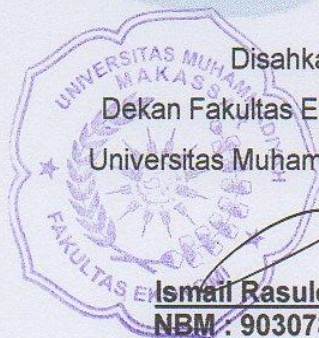
Skripsi atas Nama **AAN ADRIAN, NIM : 105720472314**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 2 Jumadil Akhir 1440 H/07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil Akhir 1440 H
Makassar, _____
08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM (Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE.,MM (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM (.....) 
2. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
3. Drs. Sultan Sarda, MM (.....)
4. Drs. Hamzah Limpo, M.Si (.....) 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Aan Adrian
No.Stambuk/NIM : 105720472314
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Dengan Judul : Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji dan ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 22 Januari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Aan Adrian

Diketahui,



Dekan,

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak (Alm.) **Ahmad Ambari** dan Ibu **Janawati** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan terima kasih untuk seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM.**, Selaku mantan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak **Abd. Muttalib, SE.,MM** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Ibu **Muchriana Muchran, SE.,M.Si.,Ak** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2014 (Navigator 14) yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Keluarga besar Manajemen 2 angkatan 2014 yang dalam kurun waktu 4 tahun ini telah bersama-sama belajar dan berbagi cerita di fakultas ekonomi dan bisnis, teruslah berjuang dan menjadi manusia yang haus akan ilmu pengetahuan

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 22 Januari 2019

Aan Adrian

ABSTRAK

AAN ADRIAN, Tahun 2018, Penelitian ini dilatar belakangi oleh menurunnya kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto, menurunnya kinerja pegawai tersebut mengidentifikasi bahwa kompetensi pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto menurun. Dengan melihat permasalahan yang ada, maka penelitian ini diarahkan untuk menganalisis bagaimana pengaruh Kompetensi, Sarana Prasarana, dan Kinerja Pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja di BKKBN Kabupaten Jeneponto. Sampel yang diambil adalah sebanyak 50 orang dengan menggunakan rumus slovin. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dampak adanya asumsi penilaian sangat baik (rerata interpretasi variabel X_1 dan $X_2 > 4$) dari responden yang berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), maka dapat dikatakan BKKBN telah menunjukkan kinerja yang sangat baik.

Kata Kunci : Kompetensi, Sarana Prasarana, dan Kinerja Pegawai



ABSTRACT

AAN ADRIAN, Year 2018 This research was motivated by the decline in the performance of Jenepono BKKBN employees, the decline in employee performance identified that the competence of the Jenepono BKKBN staff decreased. By looking at the existing problems, this research is directed to analyze the influence of Competency, Infrastructure, and Employee Performance.

The population in this study were those who worked in BKKBN Jenepono Regency. The sample taken was 50 people using the Slovin formula. Data analysis method used in this study is multiple linear regression, where previously validity and reliability testing was conducted.

The results showed that competence had a significant positive influence on the performance of employees and infrastructure facilities had a significant positive effect on employee performance. The impact of the assumption of a very good assessment (the average interpretation of variables X_1 and $X_2 > 4$) of the respondents that have a positive effect on performance (Y), it can be said BKKBN has shown excellent performance.

Keywords: Competence, Infrastructure, and Employee Performance



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Kompetensi	6
2. Sarana Prasarana	12
3. Kinerja Pegawai	18
B. Tinjauan Empiris	23
C. Kerangka Konsep.....	27
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	28
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30

E. Jenis Data dan Sumber Data.....	32
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Teknik Analisis Data.....	33
H. Uji Instrumen	34
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
B. Hasil Penelitian	40
C. Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKKBN.....	39

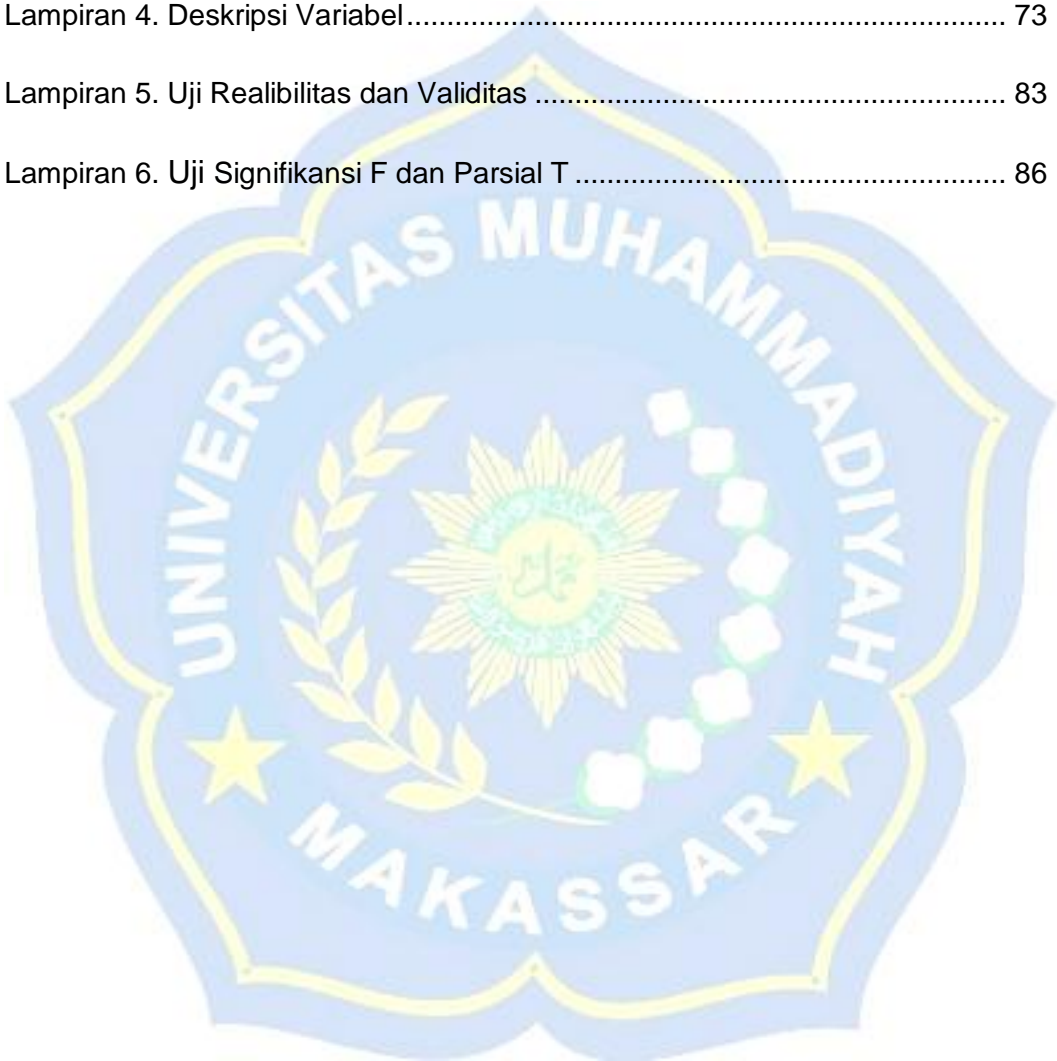


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4.5 Penggunaan Alat Kontrasepsi.....	42
Tabel 4.6 Deskripsi Kompetensi (X_1).....	43
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Sarana Prasaran (X_2).....	45
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	48
Tabel 4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian.....	50
Tabel 4.10 Pengujian Hipotesis	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2. Daftar Jawaban Responden.....	66
Lampiran 3. Data Frekuensi Responden.....	70
Lampiran 4. Deskripsi Variabel.....	73
Lampiran 5. Uji Realibilitas dan Validitas	83
Lampiran 6. Uji Signifikansi F dan Parsial T	86



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan lembaga pemerintah nonkementrian yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN mempunyai tugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, evaluasi

dan pengembangan Keluarga Berencana Nasional (Kepmenpan No. 120 tahun 2004) Definisi ini dijabarkan secara lebih detail oleh BKKBN bahwa PKB adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi tertentu yang diberi tugas tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang sebagai jabatan fungsional tertentu untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, evaluasi dan pengembangan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (Perka BKKBN No. 12 tahun 2017). PKB ini terdiri dari dua jenjang, yakni PKB Terampil dan PKB Ahli. PKB Terampil terdiri dari PKB Pelaksana Pemula, Pelaksana, Pelaksana Lanjutan, dan Penyelia. Sedangkan PKB Ahli terdiri atas PKB Ahli Pertama, Ahli Muda dan Ahli Madya. (Kepmenpan No. 120 tahun 2004). Seiring melimpahnya status kepegawaian PKB menjadi pegawai BKKBN sementara pendayagunaannya tetap melekat di daerah wilayah kerja masing-masing, tantangan yang dihadapi PKB di masa mendatang tentunya jauh lebih berat dibandingkan sebelumnya. Untuk itu PKB harus selalu meningkatkan kompetensinya sehingga dapat menjadi PKB yang professional, berdedikasi pada tugas dan kewajibannya.

Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah.

Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Sedangkan dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, kantor harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Persaingan di antara kantor atau perusahaan yang semakin ketat menuntut para pegawai untuk bertindak semakin cepat untuk mencapai peningkatan produktivitas. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan sarana dan prasarana kerja yang dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik. Dalam menyelesaikan tugas-tugas sehubungan dengan pekerjaan kantor dibutuhkan berbagai sarana dan prasarana kerja agar tujuan yang telah ditetapkan suatu kantor dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Pada umumnya peningkatan produktivitas kantor merupakan hasil dari sarana dan prasarana kerja dan kemauman dari pegawai itu sendiri. Artinya peran sarana dan prasarana kerja terhadap peningkatan produktivitas kantor sangat penting. Sarana dan prasarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sarana dan prasarana merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya manajemen sarana dan prasarana sebagai bentuk pengelolaan fasilitas sebagai penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dampak yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memilih judul dengan tujuan untuk dapat mengatasi masalah yang ada "***Pengaruh Kompetensi, Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto***".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka peneliti merumuskan beberapa masalah yang akan di teliti sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKKBN Kabupaten Jeneponto?
2. Apakah Sarana dan Prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKKBN Kabupaten Jeneponto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di tuliskan maka ada beberapa tujuan yang ingin di capai yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi pegawai, berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN di Kabupaten Jeneponto.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah sarana dan prasarana, berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN di Kabupaten Jeneponto.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya kompetensi pegawai, sarana dan prasarana yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan dengan memperdalam pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompetensi, sarana dan prasarana.

- b. Bagi Instansi, hasil penelitian dapat memberi masukan dan informasi yang bermanfaat mengenai faktor-faktor kompetensi, sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi Akademik, Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu manajemen dan menambah literatur khususnya berkaitan tentang kompetensi, sarana dan prasarana serta menambah khazanah ilmu pengetahuan lainnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kompetensi

a) Defenisi Kompetensi

Istilah *competencies*, '*competence*' dan '*competent*' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata '*competence*' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Menurut Kamus Kompetensi LOMA (1998), kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Sedangkan menurut Endang (2008, hal 2), Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat,

motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku. Sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyaningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mc Acshan dalam Sutrisno (2010: 203) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku- perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Spencer and Spencer (1993) dalam Moeheriono (2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang

dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

b) Jenis Kompetensi

Sebagai lanjutan dari definisi kompetensi yang telah dibuat, SMR menindaklanjuti dengan pembuatan klasifikasi kompetensi:

1) Kompetensi Inti: kompetensi ini berada pada level Organisasi .Kita mengikuti definisi yang diberikan oleh Hamel dan Prahalad.

2) Kompetensi Fungsional: kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level Posisi.

3) Kompetensi Perilaku: kompetensi Perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

4) Kompetensi Peran: kompetensi Peran berkaitan dengan level Posisi. Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim.

c) Manajemen Kompetensi

Organisasi yang memahami proses pemikiran di balik beragam pendekatan kompetensi, terdorong untuk menerapkan manajemen kompetensi. Manajemen Kompetensi dapat diartikan sebagai mengidentifikasi, menilai, dan melaporkan level kompetensi Karyawan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang memadai untuk menjalankan strateginya.

Ada tiga pendekatan utama pada manajemen kompetensi:

- 1) Akuisisi Kompetensi
 - 2) Pengembangan Kompetensi
 - 3) Penyebaran Kompetensi
- d) Kategori Kompetensi

Michael Zwell (dikutip oleh Wibowo, 2007) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari :

- 1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, inovasi dan keahlian teknis.
- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik.
- 3) *Personal attribute* merupakan kompetensi instrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi manajerial berupa memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional.

e) Kompetensi dan Kinerja

Model ini merupakan adaptasi dari model psikologi klasik yang mengatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari individu dan lingkungan bahwa perilaku merupakan fungsi dari individu dan lingkungan. Disini kompetensi individu berarti kapabilitas yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Komponen tuntutan kerja menentukan apa yang diharapkan untuk dilakukan seseorang pada pekerjaan tersebut. Konteks organisasi mendeskripsikan konteks yang lebih luas dari tuntutan kerja dan kebijakan, produser, proses, sistem dan budaya organisasi. Terkadang juga relevan untuk mempertimbangkan lingkungan sosial dan politik.

f) Lima jenis karakteristik Kompetensi

1) Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti pengetahuan seorang ahli bedah tentang anatomi manusia.

2) Keterampilan

Keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keahlian bedah untuk melakukan operasi.

3) Konsep diri dan nilai-nilai

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. Contohnya adalah kepercayaan diri, kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, seperti kepercayaan diri ahli bedah dalam melaksanakan operasi yang sulit.

4) Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Penglihatan yang baik merupakan karakteristik pribadi yang diperlukan ahli bedah, seperti juga pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.

5) Motif

Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Contohnya, ahli bedah dengan orientasi antarpribadi yang tinggi mengambil tanggungjawab pribadi untuk bekerja sama dengan anggota lain dalam tim operasi.

2. Sarana dan Prasarana

a) Pengertian Sarana Prasarana

Moenir dalam Periansa (2013:134) mengemukakan bahwa sarana prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Bafadal dalam penelitian Dawous, dkk (2013), manajemen sarana prasarana suatu proses kerjasama pendayagunaan semua perlengkapan pendidikan secara efektif dan efisien meliputi perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, penginventasian, dan penghapusan.

Menurut Rohiat dalam penelitian Dawous, dkk (2013) mengemukakan bahwa manajemen sarana prasarana adalah kegiatan yang mengatur untuk mempersiapkan segala peralatan/material bagi terselenggaranya proses pekerjaan didalam suatu organisasi.

Menurut Barnawi dalam Periansa (2013:135) manajemen sarana prasarana merupakan serangkaian proses pengadaan dan pendayagunaan sarana prasarana agar dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara tepat guna dan tepat sasaran.

Menurut penelitian Adrijanti (2015) manajemen sarana prasarana adalah keseluruhan proses perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan yang digunakan mampu untuk menunjang pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan secara lancar, teratur, efektif dan efisien.

Dari beberapa definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur pengelolaan sarana prasarana agar sarana prasarana yang ada dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sarana prasarana meliputi perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, inventaris dan penghapusan sarana prasarana.

b) Kegiatan Manajemen Sarana Prasarana

Menurut Bafadal dalam penelitian Dawous, dkk (2013) proses kegiatan manajemen sarana prasarana meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu proses bagaimana memikirkan dan menetapkan kegiatan-kegiatan atau program-program yang akan dilakukan atau dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Pengadaan

Pengadaan suatu kegiatan untuk menyediakan keperluan barang ataupun benda dalam pemenuhan tugas berdasarkan kebutuhan yang telah direncanakan.

3. Pendistribusian

Pendistribusian atau penyaluran sarana prasarana merupakan kegiatan pemindahan sarana prasarana dan pemindahan tanggung jawab dari seseorang penanggung jawab penyimpanan kepada unit-unit atau orang-orang yang membutuhkan sarana prasarana tersebut. Ada tiga hal yang harus diperhatikan

dalam pendistribusian barang ini yakni, “ketetapan barang yang disampaikan baik jumlah maupun jenisnya, ketetapan sarana prasarana penyampaian dan ketetapan kondisi barang yang didistribusikan”.

4. Penggunaan

Penggunaan sarana dan prasarana merupakan suatu kegiatan pemakaian dan pemanfaatan barang yang tersedia dalam rangka pemenuhan kebutuhan untuk mencapai tujuan dari instansi.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan sarana prasarana merupakan suatu bentuk kegiatan dalam rangka mengusahakan agar barang yang tersedia tetap dalam keadaan baik dan berfungsi sebagai mestinya. Dengan sarana prasarana yang dalam kondisi siap pakai oleh semua personel organisasi dapat membantu personel dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan cepat dan lancar.

a) Manfaat Manajemen Sarana Prasarana

Adapun manfaat dari kegiatan manajemen sarana dan prasarana menurut Priansa (2014:249) adalah sebagai berikut:

- 1) Menyiapkan data dan informasi dalam rangka menentukan dan menyusun rencana kebutuhan barang.
- 2) Memberikan data dan informasi untuk dijadikan bahan atau pedoman dalam pengarahannya pengadaan barang.
- 3) Memberikan data dan informasi untuk dijadikan bahan atau pedoman dalam penyaluran barang.

- 4) Memberikan data dan informasi dalam menentukan keadaan barang sebagai dasar penambahan atau pengurangan barang.
- 5) Memberikan data dan informasi dalam rangka memudahkan pengawasan dan pengendalian barang.
- 6) Menentukan data dan informasi dalam rangka pengontrolan dan pengevaluasian sarana prasarana dalam sebuah lembaga tersebut.

b) Pertimbangan dalam Memilih Sarana Prasarana

Menurut priansa (2014:247) faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memilih sarana prasarana adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Penggunaan Sarana Prasarana

Sebelum memilih barang, tujuan penggunaan sarana prasarana itu harus ditentukan lebih dahulu. Misalnya, apakah aktivitas pekerjaan tergantung sepenuhnya pada peralatan tersebut atau hanya sebagian saja.

2) Menentukan Sarana Prasarana yang sesuai

Setelah peralatan ditentukan, memilih merek yang akan digunakan juga menjadi pertimbangan yang penting. Hal ini sangat penting berkaitan dengan purna jual yang disediakan merek tersebut maupun harga jual kembali jika kantor nantinya berencana mengupgrade peralatan dengan yang baru.

3) Tingkat Kegunaan Sarana Prasarana

Setelah beberapa merek didapatkan dan diketahui, tingkat kegunaan alat itu bisa diharapkan memenuhi kebutuhan kantor secara maksimal atau tidak.

4) Spesifikasi Sarana Prasarana

Untuk beberapa barang, spesifikasi harus ditentukan terlebih dahulu, yang mahal, yang murah, karena akan menyangkut penempatan sarana prasarana, dipakai untuk orang banyak, dan struktur yang dibutuhkan.

5) Biaya Sarana Prasarana

Biaya sarana prasarana mempunyai dampak yang signifikan terhadap pengambilan inventaris kantor. Meskipun kegunaan barang itu sangat penting, tetapi efisiensi kantor juga harus tetap dipertimbangkan.

6) Fitur Keamanan

Fitur keamanan perlu dipertimbangkan, walaupun beberapa sarana prasarana dianggap tidak berbahaya, namun fitur ini tetap dipertimbangkan.

7) Fleksibilitas Sarana Prasarana

Fleksibilitas sarana prasarana juga sangat penting. Apakah barang itu dapat dimodifikasi dengan beberapa komponen lain, jika dibutuhkan. Apabila dapat dilakukan, maka peralatan itu harus dibeli. Hal yang perlu dipertimbangkan adalah kemudahan penggunaan sarana prasarana itu sendiri, karena beberapa barang tidak mudah digunakan, yang membutuhkan waktu lama dan biaya yang tinggi untuk penggunaan barang tersebut.

8) Kecepatan Operasional Sarana Prasarana

Ada beberapa organisasi kecepatan peralatan yang menjadi pertimbangan penting. Apabila peralatan yang dibutuhkan dengan cepat tidak dapat disediakan oleh supplier karena harus indent terlebih dahulu, hendaknya organisasi mempertimbangkan *supplier* yang dapat menyediakannya dengan cepat.

9) Masukan dari Operator Sarana Prasarana

Pegawai yang akan mengoperasikan sarana prasarana yang canggih, sebaiknya diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dalam menentukan peralatan yang akan dipilih atau digunakan.

10) Standaridasi Sarana Prasarana

Penggunaan hanya beberapa merek tertentu akan menghasilkan standarisasi peralatan kantor yang memberikan beberapa keuntungan saat membeli dan merawatnya.

3. Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tidak jauh berbeda, Siagian (1995:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

a) Definisi Kinerja

Menurut Nawawi Hadari, (62-67). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah:

- 1) sesuatu yang dicapai.
- 2) prestasi yang diperlihatkan.

Stephen P. Robbin (dalam Nawawi Hadari 2012: 62-67), Mengatakan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu “. Schermerson, Hunt dan Osborn mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan individu, maupun kelompok organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja/target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

b) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Ruqo'iyah (2012:19-20) para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan yang lainnya, walaupun pegawai-pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidak sama secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja. Ada dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja yaitu kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dimana dapat dirumuskan sebagai berikut :

Human performance: Ability Motivation.

Motivation: Attitude + Situation.

Ability: Knowledge + Skill.

Semakin tinggi ketiga faktor tersebut dalam bekerja maka semakin besar baik prestasi kerja atau kinerja pegawai. Dari pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pekerja/karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Demikian juga

tanpa mendapat pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas dan seimbang dengan tanggung jawab yang dipikul, seorang pekerja akan terbatas peluangnya untuk berprestasi dalam pengambilan keputusan, memecahkan masalah, melaksanakan kreatifitas dan inisiatif, dll. Sedangkan aspek yang ketiga didalam pengertian di atas menekankan pada faktor motivasi atau dorongan pada seseorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik motivasi dari dalam maupun dari luar dirinya. Motivasi kerja yang tinggi merupakan penunjang bagi terwujudnya kinerja yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan berdampak kinerja akan menjadi buruk.

Menurut Robbins, (2006:260) indicator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indicator yaitu:

- 1) Kualitas, merupakan kerja yang diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan lain-lain) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

c) Fungsi Kinerja

Menurut Sani Achmad, (2006 :19-21). Manajemen kinerja adalah apa tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan dengan menerapkan sistem manajemen kinerja tersebut. Dengan kata lain untuk apa perusahaan harus mengeluarkan biaya dalam bentuk waktu, energi dan lain-lain, untuk menerapkan sebuah sistem yang namanya penilaian prestasi kerja atau manajemen kinerja.

Menurut Sani Achmad, (2006 : 19-21). Ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan dengan menerapkan sebuah sistem Manajemen Kinerja seperti dapat dilihat dalam daftar di bawah in :

- a) Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan.
- b) Peningkatan yang terjadi pada pegawai secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Dengan kata lain, peningkatan produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja pegawai secara perorangan (individu).

- c) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi-pribadi secara potensi laten pegawai dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
- d) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna, pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan dimasa depan.
- e) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkatan gajinya atau imbalannya sebagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang akhirnya. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka dan dengan demikian diharapkan bahwa proses penilaian prestasi kerja akan mengeratkan hubungan antar atasan dan bawahan.

B. Tinjauan Empiris

Dasar atau acuan yang berua teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya meruakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu

yang relevan dengan permasalahan yang sedang di bahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, focus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah Kompetensi, Sarana dan Prasarana serta Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal nasional dan jurnal internasional, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Cut Erniani dan Teridah sembiring (2010)	Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Sampali Medan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Sarana prasarana kantor yang secara langsung memengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 34,9% dan berpengaruh tidak langsung melalui pengembangan sumber daya manusia sebesar 14,9%.
2	Monika Pratiwi (2013)	Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kualitas Pelayanan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi pegawai dalam kategori baik dengan presentase rata-rata sebesar 72,79 % dengan rata-rata dengan nilai terendah yaitu pada indikator pemahaman sebesar 70,68% fasilitas perustakaan dalam kategori lengkap dengan rata-rata sebesar 75,88% dengan rata-rata terendah yaitu pada indikator

				koleksi buku bacaan sebesar 70,11% dan kualitas pelayanan dalam kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 71,98% dengan rata-rata terendah yaitu pada indikator empati sebesar 62,28%.
3	Faiza Nurmashita, Abd Hakim dan Wima Yudo Prasetyo (2013)	Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Study Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siduarjo)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan nilai F Hitung (33,390) > Ftabel (3,35), dimana F hitung masuk di daerah penolakan H0, maka H1 diterima pada <i>level of significant</i> 5%, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel persepsi Kualitas pelayanan(Y), dengan hasil sebesar 0,635 atau 63,5%. Sehingga hipotesis H1 : $\beta_1 \neq 0$, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variable Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variable.

4	Lilis Ardini (2013)	Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari Hasil Uji t diketahui bahwa masing-masing variable Kompetensi, Independensi dan Akuntabilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit
5	Kitta (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit yang dimoderisasi Orientasi Etika Auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan Independensi auditor berpengaruh meningkatkan kualitas audit, idealism orientasi etika auditor tidak menguatkan atau melemahkan hubungan antara Kompetensi dengan kualitas audit.

C. Kerangka Konsep

Hipotesis ini adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji secara empiris, dalam penelitian ini di rumuskan model hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto.
2. Diduga bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitiannya adalah deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan dan peristiwa atau sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta dan gambaran dasar penelitiannya dari objek kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto. Tipe penelitiannya terminologi adalah suatu penjelasan atas istilah, kata, dan konsep maupun hal tertentu dan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai dan narasumber yang berkaitan dengan judul penelitian.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BKKBN Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian untuk memperoleh data dan informasi akan dilaksanakan selama 2 bulan setelah di terbitkan surat izin penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) 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. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:128) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu pengambilan sampel secara acak (random sampling) mengingat sifat populasi tidak memiliki angka tetap, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin yang dikutip oleh Usman (2012) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Taraf signifikan (10%)

$$\text{jadi } n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 102(10\%)^2}$$

$$n = 50 \text{ responden}$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka diketahui besar sampel yang diperlukan adalah 50 responden.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Defenisi Operasional

a. Variabel Kompetensi (X1). Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan, keterampilan dan ilmu yang dimiliki pegawai yang dapat digunakan untuk menghasilkan sesuatu bagi Instansi . Menurut Spencer and Spencer, (1993) indicator kompetensi sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Konsep diri dan nilai-nilai
- 4) Karakteristik pribadi
- 5) Motivasi

b. Variabel Sarana dan Prasarana (X2). Sarana dan Prasarana yang dimaksud dalam penelitian ini adalah alat yang digunakan oleh instansi untuk melaksanakan proses kegiatan pekerjaan baik peralatan pembantu maupun peralatan utama. Menurut Dawous, dkk (2013) indicator sarana dan prasarana sebagai berikut:

- 1) *Perencanaan*
- 2) *Pengadaan*
- 3) *Pendistribusian*
- 4) *Penggunaan*
- 5) *Pemeliharaan*

c. Variabel Kinerja (Y). Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil atau pencapaian seseorang yang telah dikerjakan. Menurut Robbins, (2006). Indikator Kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

2. Skala Pengukuran Variabel

Variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu, variabel kompetensi dan variabel sarana prasarana serta variabel kinerja yang dapat diukur menggunakan skala likert. Skala likert yaitu merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap atas pendapat dan persepsi akan seseorang maupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial, Sugiyono,(2008). Skala likert ini banyak dilakukan karena mudah dalam pembuatan, bebas saat memasukkan pertanyaan yang sesuai dan relevan, realibilitas tinggi, serta aplikatif terhadap program SPSS.

Skala Likert diukur dengan 5 poin yaitu;

- | | |
|------------------------|----|
| 1. Sangat Setuju | =5 |
| 2. Setuju | =4 |
| 3. Kurang Setuju | =3 |
| 4. Tidak Setuju | =2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | =1 |

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif adalah data dari perusahaan yang berupa angka-angka
- b. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan.

2. Sumber data

- a. Sumber data primer, yaitu sumber data utama yang di gunakan untuk menjangkau berbagai data dan informasi yang terkait dengan fokus yang dikaji. Hal ini dilakukan melalui metode wawancara observasi dan persediaan kuesioner.
- b. Sumber data sekunder, yaitu sumber data pendukung yang diperlukan untuk melengkapi data primer yang dikumpulkan. Hal ini dilakukan sebagai upaya penyusaian dengan kebutuhan data lapangan yang terkait dengan objek yang dikaji. Data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data-data yang relevan dengan tujuan penelitian maka, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, adalah pengamatan dan pencatatan sistematis tentang gejala-gejala yang diamati. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung dengan pelaku-pelaku yang memiliki hubungan objek penelitian yang memahami tujuan-tujuan dilaksanakannya

suatu penelitian dan pengamatan secara kritis dan cermat. Observasi dilakukan untuk mengamati hal-hal yang kurang disadari oleh lain. Observasi merupakan metode yang paling mudah dalam pengumpulan data dan informasi bila dibandingkan dengan metode yang lain.

2. Kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bias terpengaruh oleh system yang diajukan oleh system yang sudah ada.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk proses pembuktian hipotesis akan digunakan regresi linear berganda (multiple regression analysis). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (X_1 , X_2) terhadap variable terikat (Y). Adapun formulasi regresi linear berganda mengacu dengan formulasi yang diajukan oleh Sugiono (2006:251) sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

X_1 = Kompetensi

X_2 = Sarana Prasarana

e = Error

b_0 = Konstanta

$b_1... b_n$ = Koefisien regresi

2. Uji Parsial (T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali (2011:98). Dalam hal ini untuk secara parsial terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto. Adapun kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat *level of significance* $\alpha = 0,05$ sebagai berikut: Jika nilai signifikan uji $t > 0,05$ maka, H_0 diterima dan b_1 ditolak yang berarti kompetensi, sarana dan prasarana secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto. Namun jika nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan b_1 diterima yang berarti kompetensi, sarana dan prasarana secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto.

H. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghozali (2011:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini nilai signifikasinya kurang dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas sebagai berikut (Ghozali, 2011:53) yaitu: (1) Jika r hitung $> r$ table maka butir atau variable tersebut valid. (2) Jika r hitung $< r$ table maka butir variable tersebut tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas yang disebut dalam bahasa Inggris yaitu *reliability* adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Ghozali, (2011:47) mengatakan reliabilitas adalah

suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur objek yang sama. Suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > 0,60. Uji validitas dan uji realibilitas di hitung dengan menggunakan program SPSS vers 20.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Badan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Jeneponto

Badan pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Jeneponto atau yang lebih dikenal oleh masyarakat dengan nama BKKBN dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 12 Tahun 2004 tentang tentang organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah Pemerintah Kabupaten Jeneponto (Lembaran Daerah Kabupaten Jeneponto Tahun 2004 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 9), mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan pemerintah di bidang pengendalian penduduk, penyuluh dan penggerakan, bidang keluarga berencana, dan bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga. Lokasi kantor Badan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Jeneponto berada di Jl. Abd. Sikki No.10 Romanga, Jeneponto. Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk mendukung pelayanan Badan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Jeneponto.

Kabupaten Jeneponto memiliki luas wilayah sebesar 749,8 km² dimana luas wilayah Kabupaten Jeneponto tersebut hanya 1,20 % dari luas Sulawesi Selatan sebesar 62.361,71 km². Kecamatan Bangkala Barat dan Kecamatan Bangkala dengan luas masing-masing 153,0 km² dan 121,8 km² yang mencakup 36,65 % dari keseluruhan luas wilayah Kabupaten

Jeneponto. Secara administrasi pemerintah terbagi atas 11 kecamatan, 86 desa dan 27 kelurahan.

Adapun batas-batas wilayahnya adalah sebagai berikut:

Sebelah Utara : berbatasan dengan Kabupaten Gowa dan Kabupaten Takalar

Sebelah Timur : berbatasan dengan Kabupaten Bantaeng

Sebelah Selatan : berbatasan dengan laut Flores

Sebelah Barat : berbatasan dengan Kabupaten Takalar

2. Visi dan Misi

Visi

Penduduk Tumbuh Seimbang di Tahun 2018

Misi

- a. Meningkatkan kepedulian dan peran serta masyarakat dalam pendewasaan usia perkawinan
- b. Mengupayakan peran serta masyarakat dalam pengaturan kelahiran
- c. Meningkatkan kesejahteraan dan memperkuat ketahanan keluarga
- d. Mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan

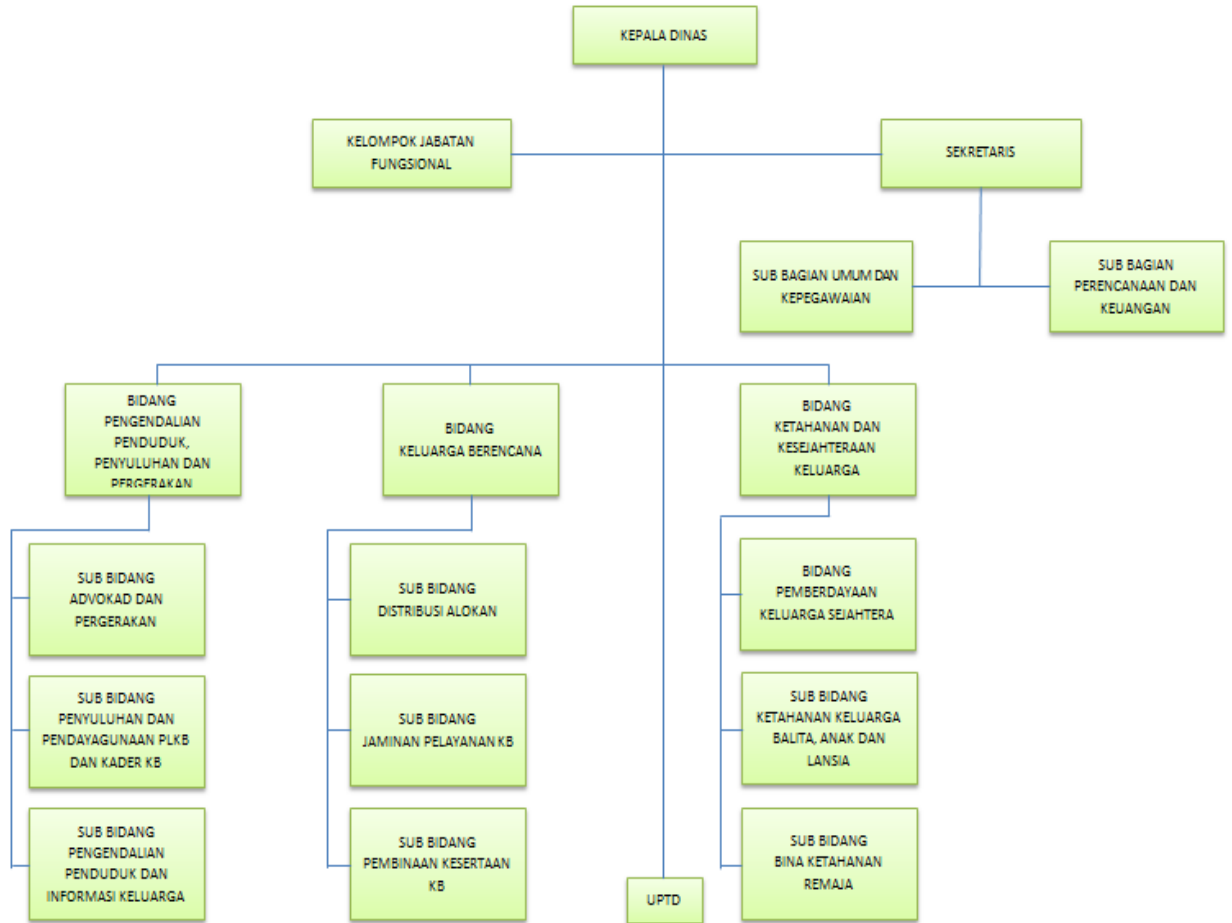
3. Tugas dan Fungsi

Badan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Jeneponto mempunyai tugas pokok yaitu penyelenggaraan kewenangan daerah dalam bidang pengendalian penduduk, penyuluh dan penggerakan, bidang keluarga berencana, dan bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, Badan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mempunyai fungsi:

- 
- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengendalian kuantitas penduduk dan keluarga berencana
 - b. Pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang pengendalian kuantitas penduduk dan keluarga berencana
 - c. Pelaksanaan pemaduan dan sinkronisasi kebijakan pengendalian kuantitas penduduk
 - d. Pelaksanaan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk
 - e. Pelaksanaan advokasi, komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian kuantitas penduduk dan keluarga berencana
 - f. Pelaksanaan pendayagunaan tenaga penyuluh KB/Petugas lapangan KB dan kader KB
 - g. Pelaksanaan pengendalian dan pendistribusian kebutuhan alat dan obat kontrasepsi
 - h. Pelaksanaan pelayanan KB
 - i. Pelaksanaan pemberdayaan dan peningkatan peranserta organisasi kemasyarakatan dalam pelaksanaan pelayanan, pembinaan kesertaan ber KB, pembinaan ketahanan dan kesejahteraan keluarga penyelenggaraan urusan kesekretariatan
 - j. Pembinaan kelompok jabatan fungsional

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN JENEPONTO



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BKKBN Kabupaten Jeneponto, maka dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	46%
2	Perempuan	27	54%
3	Jumlah	50	100%

(Sumber : Olah Data SPSS, 2018)

Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai kantor BKKBN Kabupaten Jeneponto adalah perempuan. Hal ini di buktikan dengan sebanyak 27 Orang (54%) dari kaum hawa atau perempuan. Sedangkan 23 Orang (46%) dari kaum adam atau Laki-laki.

Tabel 4.2
Tingkat Usia Responden

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase (%)
1	20-29 Tahun	6	12 %
2	30-39 Tahun	14	28 %
3	40-49 Tahun	22	44 %
4	50-59 Tahun	8	16 %
5	Jumlah	50	100 %

(Sumber : Olah Data SPSS, 2018)

Jumlah pegawai terbanyak jika diurutkan berdasarkan tingkat usia maka pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Jeneponto mayoritas usia 40-49 Tahun sebanyak 22 Orang (44%). Kemudian yang berusia 30-39 Tahun sebanyak 14 Orang (28%). Sedangkan yang berusia 50-59 Tahun hanya 8 Orang (16%). Dan untuk yang berusia 20-29 Tahun sebanyak 6 Orang (12%) dari jumlah pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto.

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	S3	1	2 %
2	S2	14	28 %
3	S1	25	50 %
4	D3	6	12 %
5	SMA	4	8 %
6	Jumlah	50	100 %

(Sumber : Olah Data SPSS, 2018)

Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah pegawai kantor BKKBN Kabupaten Jeneponto yang tingkat pendidikan sarjana sebanyak 40 orang yang terdiri dari tingkat S1 sebanyak 25 orang (50%), S2 sebanyak 14 orang (28%), dan S3 hanya 1 orang (2%). Kemudian untuk tingkat pendidikan urutan kedua yaitu diploma D3 sebanyak 6 orang (12%). Dan tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 4 orang (8%) dari jumlah pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto. Jadi mayoritas tingkat pendidikan dari pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto adalah Sarjana atau Strata 1.

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
1	0-5 tahun	14	28 %
2	6-10 tahun	19	38 %
3	11-15 tahun	11	22 %
4	16-20 tahun	6	12 %
5	Total	32	100 %

(Sumber : Hasil Olah Data, 2018)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat dari masa kerja, sebanyak 14 responden (28%) dengan masa kerja 0-5 tahun, 19 responden (38%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 11 responden (22%) dengan masa kerja 11-15 tahun, dan 6 responden (12%) dengan masa kerja 16-20 tahun.

Tabel 4.5
Penggunaan Alat Kontrasepsi

No	Jenis Alat	Responden	Persentase (%)
1	Pil KB Progestin dan estrogen	184	43 %
2	Diafragma	42	10 %
3	KB IUD (Intra Uterine Device)	32	7 %
4	Kondom	136	32 %
5	Spermisida	35	8 %
6	Jumlah	429	100 %

(Sumber : Hasil Olah Data, 2018)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat dari data penggunaan alat kontrasepsi dalam 2 bulan terakhir di Puskesmas Gantinga Desa Bontomatene Kec. Turatea Kab. Jeneponto, sebanyak 184 responden (43 %) menggunakan Pil KB Progestin dan Estrogen, 42 responden (10 %) menggunakan Difragma, 32 responden (7 %) menggunakan KB IUD (Intra Uterine Device), 136 responden (32 %) menggunakan Kondom, dan 35 Responden (8 %) menggunakan Spermisida.

2. Deskripsi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari 3 (dua) yaitu: variabel independent yaitu kompetensi (X_1), sarana dan prasarana (X_2) dan variabel dependent yaitu prestasi kinerja pegawai (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 50 orang.

a. Deskripsi Variabel Kompetensi

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai Kompetensi pada Kantor BKKBN Kabupaten Jeneponto, dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kompetensi (X_1)

Deskripsi	Sum	Median	Std Daviation	Min	Max	Variance	Mean
X1.1	184	4,0	0,58693	3	5	0,344	3,68
X1.2	186	4,0	0,70711	3	5	0,500	3,70
X1.3	223	5,0	0,67643	3	5	0,458	4,46
X1.4	198	4,5	1,04900	2	5	1,100	3,96
X1.5	221	5,0	0,67279	2	5	0,453	4,42
X1.6	228	5,0	0,67491	2	5	0,456	4,56
X1.7	215	4,0	0,64681	3	5	0,418	4,30
X1.8	210	4,0	0,83299	1	5	0,694	4,20
X1.9	202	4,0	1,06828	2	5	1,141	4,04
X1.10	209	4,0	1,02400	1	5	1,049	4,18
Kompetensi (X_1)							4,16

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa :

- 1) Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh kantor, Jawaban dari responden maksimal 5

minimal 3 dan sum 184 dengan mean 3,68 standar deviation 0,58693 dan variance 0,344

- 2) Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 186 dengan mean 3,70 standar deviation 0,70711 dan variance 0,500
- 3) Saya telah dibekali keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 223 dengan mean 4,46 standar deviation 0,67543 dan variance 0,458
- 4) Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya di kantor, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 198 dengan mean 3,96 standar deviation 1,04900 dan variance 1,100
- 5) Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelayanan publik, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 221 dengan mean 4,42 standar deviation 0,67279 dan variance 0,453
- 6) Saya merasa bahwa memberikan pelayanan yang baik itu penting untuk terselenggaranya tugas pelayanan masyarakat, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 228 dengan mean 4,56 standar deviation 0,67491 dan variance 0,456
- 7) Saya menghormati rekan-rekan kerja di kantor, tanpa membedakan-bedakan jabatan, golongan, ataupun latar belakang, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 215 dengan mean 4,30 standar deviation 0,64681 dan variance 0,418

- 8) Kedisiplinan yang harus di terapkan oleh setiap pegawai agar bisa menyelesaikan pekerjaannya masing-masing, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 210 dengan mean 4,20 standar deviation 0,83299 dan variance 0,694
- 9) Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di kantor, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 202 dengan mean 4,04 standar deviation 1,06828 dan variance 1,141
- 10) Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 209 dengan mean 4,18 standar deviation 1,02400 dan variance 1,049

b. Deskripsi Variabel Sarana Prasarana

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai sarana prasarana pada Kantor BKKBN Kabupaten Jeneponto, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Sarana Prasarana (X₂)

Deskripsi	Sum	Median	Std Daviation	Min	Max	Variance	Mean
X2.1	184	4,0	0,58693	3	5	0,344	3,68
X2.2	185	4,0	0,70711	3	5	0,500	3,70
X2.3	226	5,0	0,64650	2	5	0,418	3,52
X2.4	201	4,0	0,76904	3	5	0,591	4,02
X2.5	208	4,0	0,81716	1	5	0,668	4,16
X2.6	211	4,0	0,70846	2	5	0,502	4,22
X2.7	200	4,0	0,88063	2	5	0,776	4,00
X2.8	226	5,0	0,64650	3	5	0,418	4,52

X2.9	202	4,0	1,06828	2	5	1,141	4,04
X2.10	209	4,0	1,02400	1	5	1,049	4,18
Sarana Prasarana (X2)							4,00

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari table diatas disimpulkan bahwa:

- 1) Dalam perencanaan pengadaan sarana prasarana kantor harus dipandang sebagai bagian dari usaha peningkatan kinerja pegawai, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 184 dengan mean 3,68 standar deviation 0,58693 dan variance 0,344
- 2) Perencanaan pengadaan harus disesuaikan dengan kebutuhan, baik berdasarkan jenis, jumlah, waktu dan tempat, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 185 dengan mean 3,70 standar deviation 0,70711 dan variance 0,500
- 3) Kepala dinas mengganti sarana prasarana yang rusak atau hilang yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 226 dengan mean 3,52 standar deviation 0,64650 dan variance 0,418
- 4) Pengadaan sarana prasarana juga dapat diambil dari dana APBD, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 201 dengan mean 4,02 standar deviation 0,76904 dan variance 0,591
- 5) Untuk pendistribusian barang dari pusat, maka perlu diperhatikan pengemasan, pemuatan, pengangkutan dan pembongkaran, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 208 dengan mean 4,16 standar deviation 0,81716 dan variance 0,668
- 6) Dalam penyerahan barang, hendaklah tidak melupakan untuk mengisi daftar penyerahan barang, surat pengantar, tanda terima dan biaya

pengiriman, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 211 dengan mean 4,22 standar deviation 0,70846 dan variance 0,502

- 7) Untuk menggunakan peralatan kerja, pegawai harus bertanggung jawab dan paham terhadap peralatan yang akan digunakan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 200 dengan mean 4,00 standar deviation 0,88063 dan variance 0,776
- 8) Bagi saya penggunaan peralatan kerja sangat sesuai untuk mendukung kerja, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 226 dengan mean 4,52 standar deviation 0,64650 dan variance 0,418
- 9) Untuk menjamin penggunaan peralatan kerja, maka peralatan kerja harus dilakukan pengecekan secara rutin dan teratur, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 202 dengan mean 4,04 standar deviation 1,06828 dan variance 1,141
- 10) Pemeliharaan sarana prasarana harus dilakukan setiap minggunya, agar kebersihan tetap terjaga dan menghindari kerusakan yang lebih besar, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 209 dengan mean 4,18 standar deviation 1,02400 dan variance 1,049

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto, dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi	Sum	Median	Std Daviation	Min	Max	Variance	Mean
Y1	211	4	0,70826	2	5	0,502	4,22
Y2	200	4	0,88063	2	5	0,766	4,00
Y3	226	5	0,64650	3	5	0,418	4,52
Y4	202	4	1,06828	2	5	1,141	4,04
Y5	209	4	1,02400	1	5	1,049	4,18
Y6	208	4	0,81716	1	5	0,668	4,16
Y7	188	4	0,74396	3	5	0,553	3,76
Y8	228	5	0,67491	2	5	0,456	4,56
Y9	215	4	0,64681	3	5	0,418	4,30
Y10	210	4	0,83299	1	5	0,694	4,20
Kinerja Pegawai (Y)							4,19

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari table diatas disimpulkan bahwa:

- 1) Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti dan tepat waktu, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 211 dengan mean 4,22 standar deviation 0,70826 dan variance 0,502
- 2) Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 200 dengan mean 4,00 standar deviation 0,88063 dan variance 0,766
- 3) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 226 dengan mean 4,52 standar deviation 0,64650 dan variance 0,418
- 4) Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan hasil yang memuaskan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 202 dengan mean 4,04 standar deviation 1,06828 dan variance 1,141

- 5) Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 209 dengan mean 4,18 standar deviation 1,02400 dan variance 1,049
- 6) Saya mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang di tentukan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 208 dengan mean 4,16 standar deviation 0,81716 dan variance 0,668
- 7) Saya selalu memanfaatkan sarana prasarana untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat waktu, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 188 dengan mean 3,76 standar deviation 0,74396 dan variance 0,553
- 8) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tetapkan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 228 dengan mean 4,56 standar deviation 0,67491 dan variance 0,456
- 9) Saya mampu menguasai keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kerja yang di berikan kepada saya, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 215 dengan mean 4,30 standar deviation 0,64681 dan variance 0,418
- 10) Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan Sejumlah pekerjaan yang diberikan oleh atasan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 210 dengan mean 4,20 standar deviation 0,83299 dan variance 0,694

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Instrumen Penelitian.

validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan

dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	R	Sig.	Ket	Reliabilitas	Ket
Kompetensi (X1)	X1.1	0.553	0.00	Valid	0.745	Reliabel
	X1.2	0.680				
	X1.3	0.515				
	X1.4	0.700				
	X1.5	0.600				
	X1.6	0.601				
	X1.7	0.558				
	X1.8	0.497				
	X1.9	0.688				
	X1.10	0.557				

Sarana Prasarana (X2)	X2.1	0.600	0.00	Valid	0.750	Reliabel
	X2.2	0.682				
	X2.3	0.690				
	X2.4	0.525				
	X2.5	0.622				
	X2.6	0.657				
	X2.7	0.755				
	X2.8	0.644				
	X2.9	0.496				
	X2.10	0.566				
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.640	0.00	Valid	0.752	Reliabel
	Y2	0.780				
	Y3	0.582				
	Y4	0.518				
	Y5	0.561				
	Y6	0.718				
	Y7	0.597				
	Y8	0.564				
	Y9	0.627				
	Y10	0.676				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat dan diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian

dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.8, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2004), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

4. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka Ho ditolak

$P > 0,05$, maka H_0 diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

b. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 4.9 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t.hit	<i>p-value</i>	
H1	Kompetensi	Kinerja Pegawai	0,350	0,333	3,316	0,002	Signifikan
H2	Sarana Prasarana	Kinerja Pegawai	0,669	0,646	6.431	0,000	Signifikan
R		= 0,958					
R Square		= 0,919					
F		= 265,367					
Sig		= 0,000					
Persamaan regresi		$Y = -0,039 + 0.350X_1 + 0.669X_2 + e$					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari keseluruhan model dua pengaruh langsung yang dihipotesiskan, semuanya berpengaruh signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.002 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,350, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai yang dimiliki BKKBN Kabupaten Jeneponto semakin meningkat kontribusinya terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto

Sarana prasarana mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,669, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik Sarana Prasarana BKKBN Kabupaten Jeneponto maka mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto.

Uji F Signifikan dengan $\text{Sig} < 0,05$, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan secara signifikan pada BKKBN Kabupaten Jeneponto

R Square menghasilkan nilai sebesar 0,919, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 91,9% dan sisanya sebesar 8,1% merupakan fakta di luar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian

C. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, dengan mengacu pada uji nilai R sebesar 0,958 yang berarti pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen adalah sangat kuat dan sangat signifikan yaitu : p-value $0,00 < 0,05$ dan uji Fisher (F) signifikan $F 0,00 < 0,05$ sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.9. Dari Tabel tersebut menunjukkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto maka akan semakin berkontribusi kuat terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Lilis Ardini (2013), dengan hasil penelitian bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi berada pada kategori kuat/penting dengan nilai rata-rata 4,16, dengan demikian maka kompetensi berada pada kategori baik dengan indikator bahwa pegawai BKKBN memiliki pengetahuan yang baik tentang bagaimana meningkatkan dan menerapkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto dalam bentuk lain yaitu keikutsertaan pegawai berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh BKKBN, Pegawai memberikan kontribusi yang sangat baik bagi BKKBN. Dengan nilai indikator-indikator variabel kompetensi yang sangat baik/sangat penting tersebut menunjukkan bagaimana variabel promosi berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan konsumen dengan nilai $t_{(hitung, 3,316)} > t_{(tabel, 0.2353)}$

2. Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai

Rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.9. Dari Tabel tersebut menunjukkan variabel sarana prasarana mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik sarana prasarana yang dimiliki BKKBN Kabupaten Jeneponto maka akan semakin berkontribusi kuat terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Cut Erniani dan Teridah Sembiring (2010), dengan hasil penelitian secara bersama-sama variabel sarana prasarana dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan PTPN II Sampali Medan.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana berada pada kategori kuat/penting dengan nilai rata-rata 4,00, dengan demikian maka sarana prasarana berada pada kategori baik/penting dengan indikator bahwa BKKBN memiliki pengetahuan yang baik tentang bagaimana menyediakan sarana prasarana kerja terhadap pegawai sehingga kinerja pegawai lebih maksimal dalam menyelesaikan

pekerjaan atau tugas yang di berikan. Dengan nilai indikator-indikator variabel promosi yang sangat baik/sangat penting tersebut menunjukkan bagaimana variabel promosi berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan konsumen dengan nilai $t_{(hitung, 6,431)} > t_{(tabel, 0.2353)}$

3. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dalam penelitian ini selain keterbatasan waktu dan biaya antara lain yaitu:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di BKKBN Kabupaten Jeneponto dan beberapa responden.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan pengukuran persepsi pegawai untuk mengetahui kompetensi, sarana prasarana dan kinerja pegawai dimana hal tersebut sangat rentan terhadap bias.

Dari keterbatasan penelitian tersebut, direkomendasikan bahwa ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi persepsi dalam memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai BKKBN yang perlu diteliti lebih lanjut seperti peningkatan kualitas pelayanan dan meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

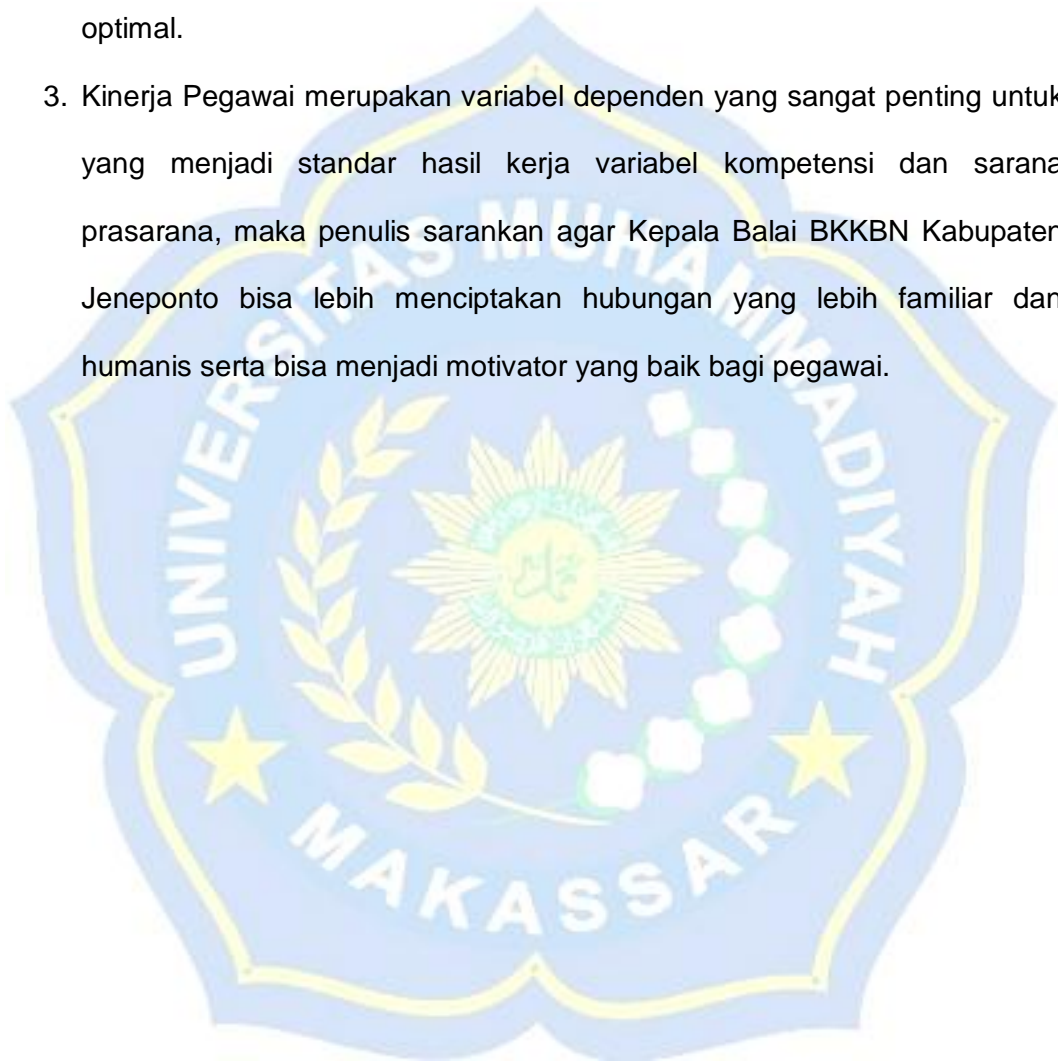
1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai BKKBN maka kinerja pegawai akan semakin baik.
2. Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto. Hal ini berarti semakin baik sarana prasarana yang dimiliki BKKBN maka kinerja pegawai akan semakin baik.
3. Dampak adanya asumsi penilaian sangat baik (rerata interpretasi variabel X_1 dan $X_2 > 4$) dari responden yang berpengaruh positif terhadap harga Y , maka dapat dikatakan BKKBN Kabupaten Jeneponto telah menunjukkan kinerja yang sangat baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dalam penelitian ini dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kompetensi merupakan variabel yang sangat penting bagi kinerja pegawai, apabila kompetensi pegawai baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik, dengan ini penulis menyarankan agar terus meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat mempertahankan kinerja pegawai yang bermanfaat terhadap BKKBN Kabupaten Jeneponto, maka untuk itu perlu adanya dorongan, dukungan, dan pelatihan dari BKKBN Kabupaten Jeneponto, agar kompetensi yang dimiliki pegawai semakin baik.

2. Sarana prasarana secara umum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mempertahankan dan menjaga sarana prasarana yang dimiliki agar tetap dalam kondisi baik, juga dapat memberikan kenyamanan pada pegawai agar pegawai terdorong dan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang lebih optimal.
3. Kinerja Pegawai merupakan variabel dependen yang sangat penting untuk yang menjadi standar hasil kerja variabel kompetensi dan sarana prasarana, maka penulis sarankan agar Kepala Balai BKKBN Kabupaten Jeneponto bisa lebih menciptakan hubungan yang lebih familiar dan humanis serta bisa menjadi motivator yang baik bagi pegawai.



Daftar Pustaka

- Adrijanti. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang*. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan. Vol. 4. No. 2, Juni, 2015. ([file:///C:/Users/Acer/Downloads/6606-9045-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/6606-9045-1-PB%20(2).pdf), diakses 05 April 2018).
- Barnawi dan Arifin Muhammad. (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dawous, Gilang Gumilang, dkk (2013). *Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana terhadap Mutu Layanan Sarana Prasarana di Pusdiklat Geologi Bandung*. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan. Vol. 1, Desember, 2013. ([file:///C:/Users/Acer/Downloads/1098-1983-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/1098-1983-1-SM%20(2).pdf), diakses 05 April 2018).
- Darmastuti, Hajeng dan Karwanto. (2014). *Manajemen Sarana Prasarana dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran pada Jurusan Teknik Komputer dan Informatika di SMK Negeri 2 Surabaya*. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan. Vol. 3. No.3, Januari, 2014. ([file:///C:/Users/Acer/Downloads/8803-8915-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/8803-8915-1-SM%20(2).pdf), diakses 05 April 2018)
- Donni Juni Priansa (2014), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Endang, *Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*, dari <http://endang965.wordpress.com/2007/04/22/sistemmanajemen-berbasis-kompetensi/>, 29 Februari 2008.
- Ghozali, Imran. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19* (edisi kelima) Semarang: Universitas Ponegoro.
- Menurut Kamus Kompetensi LOMA (1998) aplikasi dari model kompetensi pada sistem Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Nawami Hadari. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Sugiono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sani Achmad, Masyhuri Machfudz. (2006). *Metode Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UIN-Malang, Maliki Press.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : “Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto”.

- **Identitas Responden**

- Nama : (boleh di rahasiakan)
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia :
- Pendidikan :
- Masa Kerja :

Jika yang diteliti Pegawai atau Karyawan item di atas bias diubah atau ditambahkan sesuai informasi yang dibutuhkan dari responden seperti : Masa kerja, pendidikan terakhir.

- **Pertanyaan**

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Kompetensi (X ₁)		
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju		
1	Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh kantor	1 2 3 4 5
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	1 2 3 4 5
3	Saya telah dibekali keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik	1 2 3 4 5
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya di kantor	1 2 3 4 5
5	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelayanan publik	1 2 3 4 5
6	Saya merasa bahwa memberikan pelayanan yang baik itu penting untuk terselenggaranya tugas pelayanan masyarakat	1 2 3 4 5
7	Saya menghormati rekan-rekan kerja di kantor, tanpa membedakan-bedakan jabatan, golongan, ataupun latar belakang	1 2 3 4 5
8	Kedisiplinan yang harus di terapkan oleh setiap pegawai agar bisa menyelesaikan pekerjaannya masing-masing	1 2 3 4 5
9	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di kantor	1 2 3 4 5
10	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	1 2 3 4 5

Sarana Prasarana (X ₂)		1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju				
1	Dalam perencanaan pengadaan sarana prasarana kantor harus dipandang sebagai bagian dari usaha peningkatan kinerja pegawai	1	2	3	4	5
2	Perencanaan pengadaan harus disesuaikan dengan kebutuhan, baik berdasarkan jenis, jumlah, waktu dan tempat	1	2	3	4	5
3	Kepala dinas mengganti sarana prasarana yang rusak atau hilang yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja	1	2	3	4	5
4	Pengadaan sarana prasarana juga dapat diambil dari dana APBD	1	2	3	4	5
5	Untuk pendistribusian barang dari pusat, maka perlu diperhatikan pengemasan, pemuatan, pengangkutan dan pembongkaran	1	2	3	4	5
6	Dalam penyerahan barang, hendaklah tidak melupakan untuk mengisi daftar penyerahan barang, surat pengantar, tanda terima dan biaya pengiriman	1	2	3	4	5
7	Untuk menggunakan peralatan kerja, pegawai harus bertanggung jawab dan paham terhadap peralatan yang akan digunakan	1	2	3	4	5
8	Bagi saya penggunaan peralatan kerja sangat sesuai untuk mendukung kerja	1	2	3	4	5
9	Untuk menjamin penggunaan peralatan kerja, maka peralatan kerja harus dilakukan pengecekan secara rutin dan teratur	1	2	3	4	5
10	Pemeliharaan sarana prasarana harus dilakukan setiap minggunya, agar kebersihan tetap terjaga dan menghindari kerusakan yang lebih besar	1	2	3	4	5

Kinerja Pegawai (Y)		
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju		
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti dan tepat waktu	1 2 3 4 5
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki	1 2 3 4 5
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja	1 2 3 4 5
4	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan hasil yang memuaskan	1 2 3 4 5
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu	1 2 3 4 5
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang di tentukan	1 2 3 4 5
7	Saya selalu memanfaatkan sarana prasarana untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat waktu	1 2 3 4 5
8	Saya mampu menyelesaikan perkerjaan dengan waktu yang telah di tetapkan	1 2 3 4 5
9	Saya mampu menguasai keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kerja yang di berikan kepada saya	1 2 3 4 5
10	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan Sejumlah pekerjaan yang diberikan oleh atasan	1 2 3 4 5

TERIMA KASIH

Lampiran 2. Daftar Jawaban Responden

1. Variabel Kompetensi (X_1)

RESPONDE N	KOMPETENSI PEGAWAI										TOTA L
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	
1	3	3	4	4	4	5	3	4	4	1	35
2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
4	3	3	5	2	4	5	5	4	2	4	37
5	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	29
6	4	4	5	2	5	5	5	5	2	5	42
7	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	35
8	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
10	3	3	4	5	5	5	4	4	5	2	40
11	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
13	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
14	4	3	5	2	5	5	4	2	2	5	37
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
17	3	3	5	2	4	4	4	4	2	4	35
18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
19	5	3	5	4	2	2	5	5	4	2	37
20	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3	32
21	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
22	3	3	5	2	5	4	4	4	2	5	37
23	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
25	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
26	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
27	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	42
28	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
29	5	4	5	5	4	4	4	1	5	4	41
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
31	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
32	4	3	5	5	3	5	4	4	5	3	41
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	46
34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	39
35	3	3	5	2	5	4	4	4	2	5	37

36	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
37	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	39
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
39	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
40	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	43
41	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	36
42	4	4	5	5	5	5	4	3	5	2	42
43	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	41
44	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
45	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	42
46	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	39
47	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
48	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	39
49	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
50	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	42

2. Variabel Sarana Prasarana (X_2)

RESPONDE N	SARANA PRASARANA										TOTA L
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	
1	3	3	4	3	4	4	2	4	4	1	32
2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	42
4	3	3	4	5	4	4	4	5	2	4	38
5	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	29
6	4	4	5	4	5	5	5	5	2	5	44
7	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	34
8	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
9	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
10	3	3	5	3	4	4	3	4	5	2	36
11	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	42
12	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
13	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
14	4	3	5	4	2	5	2	5	2	5	37
15	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
16	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	38
17	3	3	4	5	4	4	4	5	2	4	38
18	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	46
19	5	3	2	5	5	2	3	5	4	2	36
20	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	36

21	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
22	3	3	4	5	4	4	4	5	2	5	39
23	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
24	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
25	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
27	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	45
28	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	38
29	5	4	4	4	1	4	4	5	5	4	40
30	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
31	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
32	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	41
33	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	45
34	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
35	3	3	4	5	4	4	4	5	2	5	39
36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
37	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	39
38	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
39	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
40	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	42
41	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
42	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	44
43	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
44	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
45	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	45
46	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	35
47	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
48	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
49	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	2	4	4	1	4	3	5	3	4	34
2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	42
4	4	4	5	2	4	4	3	5	5	4	40
5	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	29
6	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	46

7	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	35
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
10	4	3	4	5	2	4	3	5	4	4	38
11	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	41
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
13	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
14	5	2	5	2	5	2	3	5	4	2	35
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
16	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
17	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	38
18	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	47
19	2	3	5	4	2	5	3	2	5	5	36
20	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	35
21	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
22	4	4	5	2	5	4	3	4	4	4	39
23	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
27	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	46
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
29	4	4	5	5	4	1	4	4	4	1	36
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
31	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
32	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	41
33	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
34	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
35	4	4	5	2	5	4	3	4	4	4	39
36	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
37	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	42
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
40	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	43
41	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	34
42	5	5	5	5	2	5	4	5	4	3	43
43	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
44	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
45	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	46
46	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	39
47	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48

48	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
50	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46

Lampiran 3. Data Frekuensi Responden

Responden	Jenis kelamin	Tingkat Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-Laki	50-59 Tahun	S3	16-20 Tahun
2	Laki-Laki	50-59 Tahun	S2	16-20 Tahun
3	Perempuan	30-39 Tahun	D3	6-10 Tahun
4	Perempuan	40-49 Tahun	S1	11-15 Tahun
5	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	11-15 Tahun
6	Perempuan	50-59 Tahun	S1	6-10 Tahun
7	Perempuan	30-39 Tahun	D3	6-10 Tahun
8	Perempuan	40-49 Tahun	S2	16-20 Tahun
9	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun
10	Perempuan	20-29 Tahun	SMA	0-5 Tahun
11	Perempuan	30-39 Tahun	S1	6-10 Tahun
12	Laki-Laki	20-29 Tahun	SMA	0-5 Tahun
13	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	11-15 Tahun
14	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun
15	Perempuan	20-29 Tahun	S1	0-5 Tahun
16	Perempuan	30-39 Tahun	D3	0-5 Tahun
17	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	16-20 Tahun
18	Perempuan	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun
19	Perempuan	30-39 Tahun	S2	0-5 Tahun
20	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	11-15 Tahun
21	Perempuan	30-39 Tahun	D3	6-10 Tahun
22	Laki-Laki	30-39 Tahun	S1	0-5 Tahun
23	Perempuan	50-59 Tahun	S1	11-15 Tahun
24	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	6-10 Tahun
25	Laki-Laki	20-29 Tahun	SMA	0-5 Tahun
26	Perempuan	40-49 Tahun	S1	11-15 Tahun
27	Laki-Laki	50-59 Tahun	S1	6-10 Tahun
28	Perempuan	20-29 Tahun	SMA	0-5 Tahun
29	Perempuan	30-39 Tahun	S1	6-10 Tahun
30	Laki-Laki	50-59 Tahun	S1	6-10 Tahun
31	Perempuan	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun

32	Perempuan	30-39 Tahun	S2	0-5 Tahun
33	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	11-15 Tahun
34	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun
35	Perempuan	20-29 Tahun	S1	0-5 Tahun
36	Perempuan	30-39 Tahun	D3	0-5 Tahun
37	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	16-20 Tahun
38	Perempuan	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun
39	Perempuan	30-39 Tahun	S2	0-5 Tahun
40	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	11-15 Tahun
41	Perempuan	30-39 Tahun	D3	6-10 Tahun
42	Laki-Laki	30-39 Tahun	S1	0-5 Tahun
43	Perempuan	50-59 Tahun	S1	11-15 Tahun
44	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	6-10 Tahun
45	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	16-20 Tahun
46	Perempuan	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun
47	Perempuan	30-39 Tahun	S2	0-5 Tahun
48	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	11-15 Tahun
49	Perempuan	50-59 Tahun	S1	11-15 Tahun
50	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	6-10 Tahun

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Tingkat Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	46.0	46.0	46.0
	Perempuan	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tingkat Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	6	12.0	12.0	12.0
30-39 Tahun	14	28.0	28.0	40.0
40-49 Tahun	22	44.0	44.0	84.0
50-59 Tahun	7	14.0	14.0	98.0
50-59 Tahun	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	6	12.0	12.0	12.0
S1	25	50.0	50.0	62.0
S2	14	28.0	28.0	90.0
S3	1	2.0	2.0	92.0
SMA	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 Tahun	14	28.0	28.0	28.0
11-15 Tahun	11	22.0	22.0	50.0
16-20 Tahun	6	12.0	12.0	62.0
6-10 Tahun	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4. Deskripsi Variabel

1. Variabel Kompetensi (X_1)

		Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.6800	3.7000	4.4600	3.9600	4.4200	4.5600	4.3000	4.2000	4.0400	4.1800
	Median	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.5000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	Mode	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00
	Std. Deviation	.58693	.70711	.67643	1.04900	.67279	.67491	.64681	.83299	1.06828	1.02400
	Variance	.344	.500	.458	1.100	.453	.456	.418	.694	1.141	1.049
	Range	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00
	Minimum	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	1.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	Sum	184.00	185.00	223.00	198.00	221.00	228.00	215.00	210.00	202.00	209.00

Frequency Table

X1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	38.0	38.0
	4.00	28	56.0	94.0
	5.00	3	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	22	44.0	44.0	44.0
4.00	21	42.0	42.0	86.0
5.00	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.0	10.0	10.0
4.00	17	34.0	34.0	44.0
5.00	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	16.0	16.0	16.0
3.00	4	8.0	8.0	24.0
4.00	20	40.0	40.0	64.0
5.00	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	2	4.0	4.0	6.0
4.00	22	44.0	44.0	50.0
5.00	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	2	4.0	4.0	6.0
Valid 4.00	15	30.0	30.0	36.0
5.00	32	64.0	64.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	5	10.0	10.0	10.0
Valid 4.00	25	50.0	50.0	60.0
5.00	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	1	2.0	2.0	4.0
Valid 3.00	4	8.0	8.0	12.0
4.00	25	50.0	50.0	62.0
5.00	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	8	16.0	16.0	16.0
3.00	3	6.0	6.0	22.0
Valid 4.00	18	36.0	36.0	58.0
5.00	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	4	8.0	8.0	10.0
3.00	4	8.0	8.0	18.0
4.00	17	34.0	34.0	52.0
5.00	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

2. Variabel Sarana Prasarana

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.680	3.700	4.520	4.020	4.160	4.220	4.000	4.520	4.040	4.180
Median	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000
Mode	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
Std. Deviation	.5869	.7071	.6465	.7690	.8171	.7082	.8806	.6465	1.068	1.024
Variance	.344	.500	.418	.591	.668	.502	.776	.418	1.141	1.049
Range	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00
Minimum	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	184.0	185.0	226.0	201.0	208.0	211.0	200.0	226.0	202.0	209.0

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	38.0	38.0
	4.00	28	56.0	94.0
	5.00	3	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	44.0	44.0
	4.00	21	42.0	86.0
	5.00	7	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0
	3.00	1	2.0	4.0
	4.00	19	38.0	42.0
	5.00	29	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	28.0	28.0
	4.00	21	42.0	70.0
	5.00	15	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	1	2.0	2.0	4.0
3.00	4	8.0	8.0	12.0
4.00	27	54.0	54.0	66.0
5.00	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	5	10.0	10.0	12.0
4.00	26	52.0	52.0	64.0
5.00	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	8.0	8.0	8.0
3.00	7	14.0	14.0	22.0
4.00	24	48.0	48.0	70.0
5.00	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	8.0	8.0	8.0
4.00	16	32.0	32.0	40.0
5.00	30	60.0	60.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	8	16.0	16.0	16.0
3.00	3	6.0	6.0	22.0
Valid 4.00	18	36.0	36.0	58.0
5.00	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	4	8.0	8.0	10.0
Valid 3.00	4	8.0	8.0	18.0
4.00	17	34.0	34.0	52.0
5.00	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.220	4.000	4.520	4.040	4.180	4.160	3.760	4.560	4.300	4.200
Median	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000
Mode	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.7082	.8806	.6465	1.068	1.024	.8171	.7439	.6749	.6468	.8329
Variance	.502	.776	.418	1.141	1.049	.668	.553	.456	.418	.694

Range	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00
Minimum	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	211.0	200.0	226.0	202.0	209.0	208.0	188.0	228.0	215.0	210.0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	5	10.0	10.0	12.0
Valid 4.00	26	52.0	52.0	64.0
5.00	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	8.0	8.0	8.0
3.00	7	14.0	14.0	22.0
Valid 4.00	24	48.0	48.0	70.0
5.00	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	4	8.0	8.0	8.0
Valid 4.00	16	32.0	32.0	40.0
5.00	30	60.0	60.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	8	16.0	16.0	16.0
3.00	3	6.0	6.0	22.0
Valid 4.00	18	36.0	36.0	58.0
5.00	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	4	8.0	8.0	10.0
Valid 3.00	4	8.0	8.0	18.0
4.00	17	34.0	34.0	52.0
5.00	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	1	2.0	2.0	4.0
Valid 3.00	4	8.0	8.0	12.0
4.00	27	54.0	54.0	66.0
5.00	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	21	42.0	42.0	42.0
4.00	20	40.0	40.0	82.0
5.00	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	2	4.0	4.0	6.0
4.00	15	30.0	30.0	36.0
5.00	32	64.0	64.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.0	10.0	10.0
4.00	25	50.0	50.0	60.0
5.00	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	1	2.0	2.0	4.0
3.00	4	8.0	8.0	12.0
4.00	25	50.0	50.0	62.0
5.00	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Uji Realibilitas dan Validitas

1. Uji Realibilitas dan Validitas Kompetensi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.852	11

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Kompetensi
X1.1	1.000	.649	.481	.377	.037	.101	.312	.092	.346	.132	.553
X1.2	.649	1.000	.124	.341	.485	.445	.201	.243	.313	.414	.680
X1.3	.481	.124	1.000	.142	.239	.229	.471	.232	.172	.261	.515
X1.4	.377	.341	.142	1.000	.227	.321	.229	.173	.948	.064	.700
X1.5	.037	.485	.239	.227	1.000	.640	.174	.102	.203	.569	.600
X1.6	.101	.445	.229	.321	.640	1.000	.215	.232	.251	.294	.601
X1.7	.312	.201	.471	.229	.174	.215	1.000	.492	.189	.256	.558
X1.8	.092	.243	.232	.173	.102	.232	.492	1.000	.197	.220	.497
X1.9	.346	.313	.172	.948	.203	.251	.189	.197	1.000	.087	.688
X1.10	.132	.414	.261	.064	.569	.294	.256	.220	.087	1.000	.557
Kompetensi	.553	.680	.515	.700	.600	.601	.558	.497	.688	.557	1.000

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	406.727	49	8.301		
Between Items	63451.844	10	6345.184	3001.701	.000
Within People	Residual	1035.793	490	2.114	
Total	64487.636	500	128.975		
Total	64894.364	549	118.205		

Grand Mean = 7.5455

2. Uji Realibilitas dan Validitas Sarana Prasarana (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.750	.870	11

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Sarana Prasarana
X2.1	1.000	.649	.232	.467	.194	.271	.237	.447	.346	.132	.600
X2.2	.649	1.000	.571	.311	.297	.297	.361	.125	.313	.414	.682
X2.3	.232	.571	1.000	.102	.303	.592	.466	.316	.353	.411	.690
X2.4	.467	.311	.102	1.000	.352	.179	.392	.594	-.150	.229	.525
X2.5	.194	.297	.303	.352	1.000	.396	.596	.341	.250	.111	.622
X2.6	.271	.297	.592	.179	.396	1.000	.491	.458	.204	.310	.657
X2.7	.237	.361	.466	.392	.596	.491	1.000	.430	.282	.362	.755
X2.8	.447	.125	.316	.594	.341	.458	.430	1.000	.176	.287	.644
X2.9	.346	.313	.353	-.150	.250	.204	.282	.176	1.000	.087	.496
X2.10	.132	.414	.411	.229	.111	.310	.362	.287	.087	1.000	.566
Sarana Prasarana	.600	.682	.690	.525	.622	.657	.755	.644	.496	.566	1.000

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	418.880	49	8.549		
Between Items	62048.858	10	6204.886	2904.021	.000
Within People	1046.960	490	2.137		
Residual	63095.818	500	126.192		
Total	63514.698	549	115.692		
Total					

Grand Mean = 7.4618

3. Uji Realibilitas dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.752	.871	11

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Pegawai
Y1	1.000	.491	.458	.204	.310	.396	.296	.463	.298	.235	.640
Y2	.491	1.000	.430	.282	.362	.596	.374	.309	.573	.473	.780
Y3	.458	.430	1.000	.176	.287	.341	.095	.301	.449	.296	.582
Y4	.204	.282	.176	1.000	.087	.250	.372	.251	.189	.197	.518
Y5	.310	.362	.287	.087	1.000	.111	.460	.294	.256	.220	.561
Y6	.396	.596	.341	.250	.111	1.000	.299	.204	.487	.851	.718
Y7	.296	.374	.095	.372	.460	.299	1.000	.395	.110	.244	.597
Y8	.463	.309	.301	.251	.294	.204	.395	1.000	.215	.232	.564
Y9	.298	.573	.449	.189	.256	.487	.110	.215	1.000	.492	.627
Y10	.235	.473	.296	.197	.220	.851	.244	.232	.492	1.000	.676
Kinerja Pegawai	.640	.780	.582	.518	.561	.718	.597	.564	.627	.676	1.000

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	449.753	49	9.179		
Between Items	64787.004	10	6478.700	2849.474	.000
Within People Residual	1114.087	490	2.274		
Total	65901.091	500	131.802		
Total	66350.844	549	120.858		

Grand Mean = 7.6255

Lampiran 6 : Uji Signifikansi F dan Parsial T

1. Regresi & Korelasi (Uji Signifikansi F dan Parsial t)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.919	.915	1.46315

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana (X2), Kompetensi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1136.202	2	568.101	265.367	.000 ^b
	Residual	100.618	47	2.141		
	Total	1236.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana (X2), Kompetensi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.776	2.479		.716	.477		
	Kompetensi	.968	.059	.920	16.305	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.605	1.958		.820	.416		
	Sarana Prasarana	.983	.047	.948	20.740	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.690	2.218		.768	.446	
	Kompetensi (X1)	.350	.106	.333	3.316	.002	.172
	Sarana Prasarana (X2)	.669	.104	.646	6.431	.000	.172

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Regresi & Korelasi (Collinearity Diagonestics)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi (X1)	Sarana Prasarana (X2)
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
1	2	.008	18.859	.99	.04	.05
	3	.001	50.297	.01	.96	.95

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



BIOGRAFI PENULIS



Aan Adrian panggilan Aan lahir di Jenetallasa Kabupaten Jeneponto pada tanggal 20 Januari 1996 dari pasangan Bapak Ahmad Ambari dan Ibu Janawati. Peneliti adalah anak tunggal. Peneliti sekarang tinggal di Jalan Veteran Utara Lr. 97/10, Kl. Wajo Baru, Kec. Bontoala, Kota Makassar

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD INPRES 176 Jenetallasa Kecamatan Turatea, Kabupaten Jeneponto tahun 2007, SMPN 4 Bimamu, Kecamatan Binamu, Kabupaten Jeneponto, lulus pada tahun 2010, SMKN 8 Jeneponto lulus pada tahun 2013. Tahun 2014 mulai mengikuti program S1 Manajemen di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.