

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan aset yang berharga, yang mana dapat membawa dampak signifikan untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kaitan antara manusia dan pencapaian tujuan ini, suatu organisasi perlu untuk memikirkan aspek pengelolaan sumber daya manusianya. Peranan dan kontribusi inilah yang nantinya akan membuat perusahaan semakin dapat bersaing dan memiliki keunggulan yang spesifik.

Sumber daya manusia sendiri terdiri dari beberapa tingkatan dan merupakan keseluruhan manusia yang terdapat didalam suatu organisasi yang mana terlibat dalam kegiatan intern maupun ekstern organisasi dari level yang paling bawah ke tingkat paling atas. Dapat dikatakan, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan bergantung pada keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Organisasi yang menginginkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, terampil dalam menghadapi persaingan dan mampu bertindak cepat. Untuk itulah organisasi diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Kontribusi pada organisasi juga akan turut terdongkrak jika organisasi memiliki banyak sumber daya manusia seperti ini.

Selain peningkatan tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas juga mampu membuat organisasi memiliki kinerja yang memuaskan sehingga ketahanan organisasi semakin kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Pada dasarnya, organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang mampu dan terampil. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting mengingat lingkungan organisasi baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan.

Salah satu unsur dalam organisasi adalah peran sumber daya manusia. Mangkunegara (2013:12) mengatakan bahwa perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kompetensi, kualitas kerja dan pengawasan yang ditegakkan.

Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi mengacu pada setiap individu karyawan, ada beberapa karyawan yang ditugaskan untuk suatu hal ternyata tidak menguasai bidangnya dan karyawan yang lain yang bukan menempati posisinya dapat menyelesaikan tugas tersebut, dari hasil itu dapat diketahui bahwa penempatan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun disebabkan karna masalah seperti itu. Kompetensi sebagai karakteristik

yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Faktor selanjutnya dari sumberdaya manusia yang mendukung prestasi kerja pegawai adalah kualitas kerja pegawai yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Kualitas kerja mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan dalam memenuhi keperluan-keperluan pribadi dan nilai-nilai dari karyawan perusahaan tersebut. Kualitas kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Kualitas kerja dan prestasi kerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Kualitas kerja dapat terwujud apabila prestasi kerja yang dihasilkan karyawan/pekerja dalam organisasi/perusahaan mencapai pada tahap efektivitas. Dengan demikian, kualitas kerja dapat didefinisikan sebagai hasil maksimal yang dicapai organisasi didalam menyelesaikan berbagai tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dimana hasil maksimal tersebut dapat dirasakan puas oleh pihak-pihak intern maupun ekstern organisasi.

Faktor terakhir yang mempengaruhi prestasi kerja adalah adanya pengawasan. Di samping itu prestasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dikeluarkan dengan semaksimalnya, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja. Sehingga pengawasan akan mendorong seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain pengawasan terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Seorang karyawan akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut karyawan dapat mendorong untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Unit Pelaksanaan Teknis merupakan bagian dari Badan Pendapatan Daerah yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat atau kegiatan teknis penunjang yaitu melaksanakan kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas Badan Pendapatan Daerah. Adapun data pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah

No	Pendidikan	Jumlah
1.	S1	5 orang
2.	D3	2 orang
3.	SMA	7 orang
	Total	14 orang

Sumber: Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah, 2019

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai, permasalahan kompetensi yang ada berupa kurangnya keterampilan pegawai dalam mengambil tindakan cepat jika timbul permasalahan di dalam pekerjaan. Hal ini dikarenakan pegawai harus terlebih dahulu melaporkan kepada pimpinan tentang permasalahan yang terjadi sesuai prosedur yang ada, sehingga pegawai tidak bisa memutuskan sendiri langkah yang akan diambil untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

Selanjutnya untuk permasalahan kualitas kerja, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang pegawai berupa kurangnya kerja sama yang diciptakan pimpinan dengan pegawai. Hal ini terlihat dari pimpinan lebih mempercayakan tugas dan berinteraksi lebih sering pada pegawai yang dekat dengannya, begitu juga apabila ada berita atau kejadian penting, pegawai tersebutlah yang akan dipanggil terlebih dahulu dan memberikan banyak dispensasi terhadap ketentuan yang sudah ada.

Dari segi permasalahan pengawasan yang terjadi di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah berupa masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti datang ke kantor lambat dan pulang lebih awal dari jam kerja, bermain *handphone* dan bercengkrama dengan pegawai lainnya disaat jam kerja. Hal ini dikarenakan pimpinan tidak selalu berada ditempat atau di kantor, sehingga kurang dapat mengawasi aktivitas pegawainya. Kurangnya pengawasan secara tidak langsung tentu berdampak pada pencapaian sasaran pelaksanaan tugas di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Realisasi Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan dan Perdesaan
Wilayah Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah
Tahun 2015-2019

Tahun	Target	Realisasi	%
UPTB 2015	3.257.093.937	1.250.843.223	38,40
UPTB 2016	3.381,101.600	1.198.702.282	35,45
UPTB 2017	3.207.942.134	1.204.685.824	37,55
UPTB 2018	3.785.356.082	1.487.581.875	39,58
UPTB 2019 (Sementara 30/10/2019)	2.868.899.034	774.192.888	26,99

Sumber : Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah, 2019

Nb. Penggunaan data sementara tahun 2019 dikarenakan pada saat penelitian BAPENDA Rohul belum menetapkan angka realisasinyrta terjadinya naik/turun persentase relaisasi dikarenakan ada wajib pajak yang kadang saat dibutuhkan mau membayar pajak dan ada yang tidak mau mebayar pajak.

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa selama kurun waktu 5 tahun Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah belum bisa mencapai realisasi kerja sesuai yang ditargetkan. Pada tahun 2015 pihak Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah hanya bisa mencapai realisasi sebesar 38,40%, selanjutnya pada tahun 2016, pencapai relaisasi menurun menjadi 35,45%. Namun pada tahun 2017 pencapaian realisasi kembali meningkat menjadi 37,55%, begitu juga di tahun 2018 meningkat menjadi 39,58%. Untuk tahun 2019 berdasarkan data sementara pencapaian relaisasi sudah sebesar 26,99 % dari yang ditargetkan. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa secara keseluruhan prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas belum sesuai dengan rencana atau target.

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul ” **PENGARUH KOMPETENSI, KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANAAN TEKNIS BADAN PENDAPATAN DAERAH RAMBAH.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah?
2. Bagaimanakah pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah?
3. Bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah?

4. Bagaimana pengaruh kompetensi, kualitas kerja dan pengawasan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kualitas kerja dan pengawasan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Sumbangan pemikiran dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi mengenai kompetensi, kualitas kerja dan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya.
3. Sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh, terutama dalam ilmu peningkatan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Bab ini berisi penjelasan tentang landasan teori yang digunakan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini data hasil penelitian diolah, dianalisis dikaitkan dengan kerangka teoritik sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komptensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2012:56) kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Menurut Malthis & Jakson (2013:17) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Moeheriono (2013:3) 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. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2011:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Kompetensi berdasarkan penjelasan beberapa para ahli merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

2.1.1.2 Aspek –Aspek Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2010: 204) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

4. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Menurut Malthis & Jakcson (2013:17), aspek-aspek kompetensi terdiri dari:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang, dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya. Indikator pengetahuan (*knowledge*) dalam hal ini adalah, pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.

3. Kemampuan (*Ability*)

Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

2.1.1.3 Indikator Kompetensi

Menurut Malthis & Jackson (2013:17), ada lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu :

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

Menurut Sutrisno (2010: 204) dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa indikator kompetensi dasar, yang terdiri atas berikut ini :

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu,

misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).

2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental

Menurut Mangkunegara (2010:16), indikator untuk mengukur kompetensi yaitu :

1. Loyalitas

Kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan *job description*, serta berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan.

2. Memiliki tanggung jawab

Menyadari semua perbuatannya baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

3. Memiliki komitmen

Perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

4. Jujur

Apa yang dikatakan seseorang karyawan yang berintegritas harus sesuai dengan hati nuraninya dan apa yang dikatakannya sesuai dengan kenyataan yang ada.

2.1.2 Kualitas Kerja

Pencapaian yang dicapai tiap pegawai akan menumbuhkan suatu prestasi yang bisa membanggakan baik perusahaan maupun bagi diri sendiri. Suatu perusahaan atau perkantoran tidak akan bisa maju jika orang yang didalamnya terlebih para pegawainya tidak bekerja dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Maka dibutuhkan kualitas yang baik dan mampu bekerja sama antar pegawainya.

Kualitas kerja adalah hasil yang telah dilakukan secara benar dan disertai mutu maupun kapasitas yang didapatkan dalam jangka waktu saat melaksanakan tanggung jawab yang telah di tugaskan berdasarkan tolak ukur kerja yang biasa digunakan. “Kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai merupakan tugas yang sangat berpengaruh dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan dan fungsi-fungsinya, (Sutrisno, 2010:170). Mangkunegara (2011:9), “menyatakan kualitas kerja adalah sesuatu yang dilakukan dengan kapasitas dan nilai yang dimiliki setiap pegawai sehingga pada saat mengerjakan tugas muncul rasa tanggung jawab pada dirinya”.

Menurut Fahmi (2011 : 2), “mengartikan kualitas kerja yaitu capaian yang telah didapatkan oleh suatu organisasi maupun organisasi itu sendiri berjiwa baik dia mengutamakan keuntungan atau tidak menguntungkan keuntungan yang didapatkan dalam waktu tertentu”. “Mendeskrripsikan kualitas kerja sebagai tingkatan yang dikarakteristikan dan dihasilkan oleh seseorang dengan keahlian dan kemampuan baik secara tugas baik dengan cara berkelompok dengan tujuan yang telah diterapkan terlebih dahulu”, Kane (dalam Harahap 2010: 94).

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli diatas penulis membuat kesimpulan bahwa kualitas kerja adalah hasil kerja yang di peroleh oleh seorang dengan keterampilan dan kemampuan untuk mengerjakan satu pekerjaan yang harus dicapai sehingga menghasilkan kualitas yang bagus.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kualitas Kerja

Mangkunegara (2011:67-68), “mengutarakan kemampuan dan motivasi merupakan komponen yang berpengaruh terhadap kualitas kerja”. Sedangkan Faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

Human performance = Ability vs Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x skill

“Menyatakan faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kualitas kerja yaitu: faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) “ yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:67-68). Dengan penjelasan yang telah diuraikan dan dirumuskan dan diperjelas bahwasanya :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Martoyo (2010:181) mengatakan bahwa kualitas kerja seorang karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Motivasi

Proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan disini dimaksudkan desakan alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tiada lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

2. Kemampuan

Kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang

3. Lingkungan kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Selain tiga faktor yang mempengaruhi kualitas kerja diatas juga terdapat beberapa faktor yang mengiringi, diantaranya yaitu:

1. Faktor Psikologis

Psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan. Tingkah laku terbuka adalah tingkah laku yang bersifat psikomotor yang meliputi perbuatan berbicara, duduk, berjalan dan lain sebagainya, sedangkan tingkah laku tertutup meliputi berfikir, berkeyakinan, berperasaan dan lain sebagainya. Hal ini bisa dilihat melalui Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari sakit.

2. Faktor Organisasi / penghargaan

Organisasi adalah suatu kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan dan mau terlibat dengan peraturan yang ada. Organisasi ialah suatu wadah atau tempat untuk melakukan kegiatan bersama, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2.1.3.3 Indikator Kualitas Kerja

Suatu tingkatan yang dilihat secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tahapan dalam memperoleh suatu sasaran dengan berbagai maksud yang telah ditetapkan dan merupakan hal yang bisa dihitung serta mampu untuk dipakai sebagai dasar untuk menilai atau mengetahui kinerja pegawai setiap hari saat berada didalam perusahaan.

Menurut Rivai yang dikutip dari Delpiana (2011:563), “menyatakan bahwa kualitas kerja pegawai dapat diukur melalui berbagai cara yaitu :

1. Memiliki kemampuan atau keterampilan teknis

Keterampilan dan kemampuan untuk mempergunakan pengetahuan, tata cara, prosedur serta perlengkapan yang akan diperlukan pada saat melakukan tugas serta pengetahuan dan pelatihan yang didapatkan.

2. Mempunyai kemampuan konseptual

Kemampuan yang digunakan untuk mengerti permasalahan yang terdapat dalam perusahaan dan mampu menyesuaikan dengan bidang dari unit sendiri-sendiri dan bidang operasional organisasi yang komplit, dan pada intinya perindividu dapat mengerti tugas yang telah diberikan, kegunaan dari fungsi dan tanggung jawab yang penuh sebagai seorang pegawai.

3. Keterampilan dalam menggunakan kemampuan hubungan interpersonal

mempunyai makna bahwa kemampuan untuk saling memahami dan saling bekerja sama dengan lainnya, memberikan motivasi sesama pegawai, mengadakan musyawarah dengan saling tukar pikiran satu sama lain.

Terdapat beberapa indikator kualitas kerja karyawan yaitu menurut Simamora (2011:136):

1. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada kantor, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan kantor.

3. Kerja sama

Pihak kantor perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan pemerintahan.

4. Prakarsa atau pengetahuan

Prakarsa atau pengetahuan ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan kantor. Keahlian praktis dan teknis serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan hendaklah sesuai dengan ilmu pengetahuan yang berkembang pada saat ini.

5. Tanggung jawab

Kesadaran manusia terhadap tingkah laku ataupun perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap karyawan baik ia berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

2.1.3 Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Istilah pengawasan dalam bahasa Indonesia asal katanya adalah “awas”, sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi saja. Sarwoto (2010:12), memberikan definisi tentang pengawasan sebagai berikut: “pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Manullang (2014:14) memberikan suatu definisi pengawasan yakni suatu proses untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Kemudian Henry (2013:15) mengatakan bahwa definisi pengawasan yakni pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dengan intruksi yang telah digariskan, ia bertujuan untuk menunjukkan (menentukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah terulangnya kembali.

Pengawasan terhadap pemerintahan daerah terdiri atas pengawasan hirarki dan pengawasan fungsional. Pengawasan hirarki berarti pengawasan terhadap pemerintah daerah yang dilakukan oleh otoritas yang lebih tinggi. Pengawasan fungsional adalah pengawasan terhadap pemerintah daerah, yang dilakukan secara fungsional baik oleh departemen sektoral maupun oleh pemerintahan yang menyelenggarakan pemerintahan umum (departemen dalam negeri).

Menurut Makmur (2013:12), pengawasan adalah suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi yang bersangkutan.

Dari beberapa defenisi pengawasan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.

2.1.3.1 Indikator Pengawasan

Menurut Kartono (2012:153) indikator pengawasan adalah sebagai berikut.

1. Menentukan ukuran pelaksanaan. Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniu atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.
2. Memberikan penilaian. Artinya memberi nilai kesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.
3. Mengadakan korektif. Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu, memberikan sanksi kepada bawahan.

Menurut Arifin (2011:23), salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Jika pengawasan berjalan dengan baik maka pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program. Keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator sebagai berikut:

1. Meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas, antara lain:
 - a) Rencana yang disusun dapat menggambarkan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur, terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran
 - b) Tugas dapat selesai sesuai dengan rencana, baik dilihat dari aspek fisik maupun biaya
2. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah.
3. Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar antara lain:
 - a) Kualitas dan kuantitas kasus-kasus penyimpangan, penyelewengan, kebocoran, pemborosan dapat dikurangi sebagaimana laporan pengawasan fungsional dan laporan pengawasan lainnya
 - b) Berkurangnya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas

2.1.4 Prestasi Kerja

Mangkunegara (2012: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Yun (2011: 745) menjelaskan bahwa prestasi kerja didefinisikan sebagai perilaku yang terlibat langsung dalam proses produksi barang atau jasa, atau kegiatan yang memberikan dukungan langsung untuk proses teknis dari sebuah organisasi.

Suprihatiningrum (2012:5) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Hermawati (2012: 112) prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteri lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa prestasi kerja adalah perbandingan hasil kerja seorang karyawan dengan standar tertentu dalam sebuah perusahaan.

2.1.3.1 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Ranupandojo dan Suad (2011: 126) terdapat empat indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3. Keandalan

Dapat tidaknya karyawan tersebut diandalkan. Yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

4. Sikap

Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012: 94) indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3. Sikap

Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.

4. Efisiensi

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat.

Arshad, Rabiya, dan Mushtaq (2012:18) menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja karyawan

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2. Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)

Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.

3. Efisiensi kerja karyawan

Penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4. Hasil penjualan

Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.

5. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan terhadap produk maupun kinerja perusahaan.

Menurut Hermawati (2012), indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan terdiri dari tiga bagian, yakni:

1. Ketidakhadiran (*absence*), yaitu jumlah ketidakhadiran karyawan dalam

suatu perusahaan selama periode tertentu.

2. Kecelakaan kerja (*accidents*), yaitu jumlah kecelakaan kerja dalam suatu

perusahaan selama periode tertentu.

3. Keluhan karyawan (*grievances*), yaitu suatu keluhan mengenai aspek administrasi, prosedur, maupun hubungan personal dengan atasan.

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2009:152), sebagai berikut:

1. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

2. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

3. Sikap dapat dinilai dari:

- a. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- b. Disiplin waktu dan absensi.
- c. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

4. Hasil kerja.

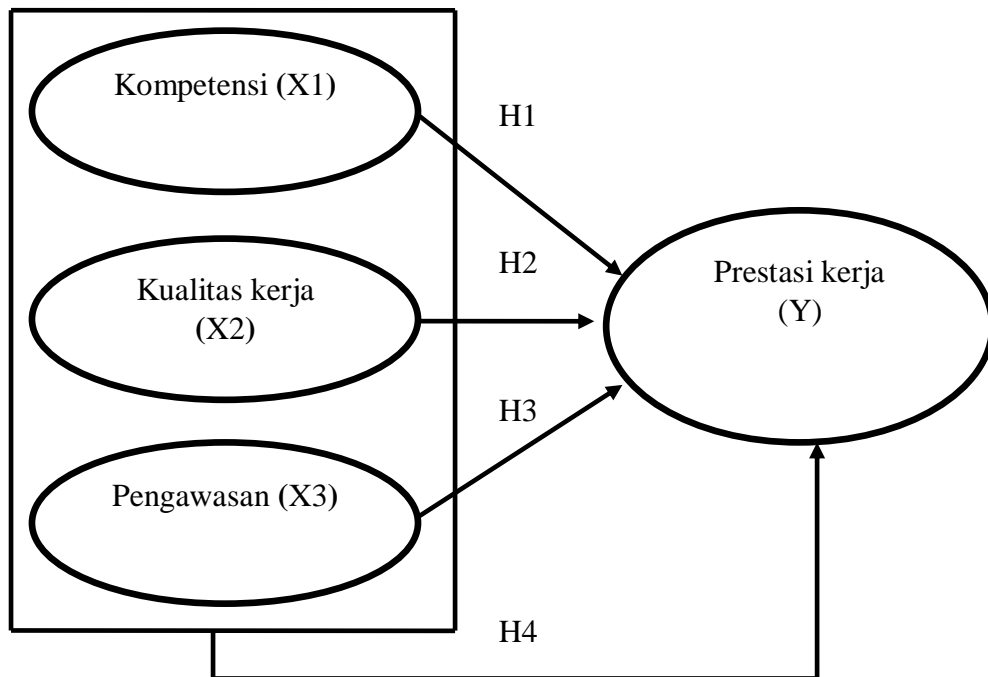
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

5. Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan yang telah dijelaskan, maka dapat digambarkan bahwa kompetensi, kualitas kerja dan pengawasan mempengaruhi prestasi kerja, dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber: Malthis & Jakson (2013), Simamora (2011:9), Arifin (2011:23) dan Sutrisno (2009:152)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pendapat para ahli pada landasan teori serta kerangka konseptual diatas, dapat dirumuskan hipotesis bahwa :

- H1 : Diduga kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah.
- H2 : Diduga kualitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah.
- H3 : Diduga pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah.
- H4 : Diduga kompetensi, kualitas kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah. Berdasarkan masalah yang diteliti, peneliti membatasi ruang lingkup hanya pada pengaruh kompetensi, kualitas kerja dan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah.

3.2 Populasi dan sampel penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai objek yang lengkap (Ridwan, 2010:54). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah, yang berjumlah 14 orang.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2014:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2013:23) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan

yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 13 orang dikarenakan 1 orang adalah peneliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini, dengan cara sebagai berikut :

1. Metode Observasi

Notoatmodjo (2010) menyatakan observasi (pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2. Metode kuesioner

Mengambil data primer dimana data diperoleh dengan memberikan kuesioner pada responden yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner dan menanyakan pada responden apabila ada hal-hal yang tidak dimengerti. Kuesioner diberikan pada karyawan yang menjadi sampel penelitian tersebut. Kemudian memotivasi mereka untuk memberi mereka jawaban yang jujur dengan menjelaskan cara pengisian kuesioner yang dipandu oleh peneliti dan diharapkan dalam penelitian tidak ada pengaruh dari luar, setelah selesai pengisian kuesioner, maka kuesioner dikumpulkan pada peneliti untuk diolah. Kuisisioner dalam penelitian ini

menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1, 2, 3, 4, 5 untuk masing-masing tingkatan jawaban.

3. Dokumen, arsip kantor dan studi pustaka

Mengambil data sekunder yaitu berupa dokumen kantor misalnya data pegawai dan arsip kantor lainnya. Selain itu data sekunder juga didapatkan melalui studi pustaka yang ada.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif adalah informasi yang terbentuk fakta yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah.
2. Data Kuantitatif yaitu data urutan dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden.

3.4.2 Sumber Data

1. Data primer

Sugiyono (2010) menyatakan data primer yaitu data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama yang merupakan data primer dalam penelitian ini diambil dari hasil metode kuesioner dan metode observasi.

2. Data sekunder

Sugiyono (2010) menyatakan data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Dalam

penelitian ini yang merupakan data sekunder ialah dokumen dan arsip Kantor nit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah.

3.5 Definisi Operasional

Penelitian ini mempunyai variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Konsep	Indikator
1	Kompetensi (X1)	Malthis & Jakcson (2013:17) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	Malthis & Jakcson (2013:17) 1. Keterampilan menjalankan tugas (<i>Task-skills</i>) 2. Keterampilan mengelola tugas (<i>Task management skills</i>) 3. Keterampilan mengambil tindakan (<i>Contingency management skills</i>) 4. Keterampilan bekerja sama (<i>Job role environment skills</i>) 5. Keterampilan beradaptasi (<i>Transfer skill</i>)

Sambung ke halaman 34

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Konsep	Indikator
2	Kualitas Kerja (x2)	Simamora (2011:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	(Simamora, 2011;9) 1. Loyalitas 2. Kepemimpinan 3. Kerja sama 4. Prakarsa 5. Tanggung jawab
3.	Pengawasan (X3)	Manullang (2014:14) memberikan suatu definisi pengawasan yakni suatu proses untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.	Arifin (2011:23) 1. Meningkatnya disiplin 2. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang 3. Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar
3	Prestasi kerja (y)	Mangkunegara (2012: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	Sutrisno (2009:152) 1. Inisiatif 2. Kecekatan mental 3. Sikap 4. Hasil kerja. 5. Pengetahuan pekerjaan.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk pengumpulan data adalah berupa wawancara observasi langsung dan kuisioner. Untuk pengolahan data dari hasil kuesioner, penulis menggunakan metode skala *likert* dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban setiap instrumen dengan menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi positif sampai dengan sangat negatif. Dimana alternatif jawaban diberikan nilai sampai dengan skor 5, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

3.6.1 Uji Instrumen

Untuk menganalisis data yang akan diperoleh dari penelitian ini, menjawab pertanyaan-pertanyaan dari angket yang diajukan, dapat digunakan metode analisis data, yaitu perlu dilakukan uji validitas data dan ujian reliabilitas terhadap pengumpulan data, dalam hal ini adalah kuesioner yang telah disebar.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pertanyaan benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut valid atau tidak, dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas digunakan dengan *product moment coefficient of correlation* (korelasi produk momen).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan atau disebar kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan *alpha cronbach's*. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel. Jika nilai $\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Tujuan metode analisis dengan menjelaskan tentang bentuk gambaran data penelitian berdasarkan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada untuk memperoleh suatu kesimpulan. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Dimana :

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3
Nilai tingkat capaian responden (TRC)

Nilai TCR	Kriteria
81%-100%	Sangat Baik
70%-80,99%	Baik
59%-69,99%	Cukup baik
45%-58,99%	Kurang baik
0%-44,99%	Tidak baik

Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2009:15)

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Metode kuantitatif adalah metode pengolahan data berbentuk angka. Tujuan dari metode kuantitatif yaitu untuk memahami apa yang terdapat dibalik semua data tersebut, mengelompokkannya, meringkasnya menjadi suatu yang

kompak dan mudah dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut. Metode kuantitatif dalam penelitian ini adalah :

3.7.2.1 Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Ghozali (2009:32) uji normatis bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS 18. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah asumsi dalam regresi di mana varians residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang sama antara satu varians dari residual. Tidak terjadinya homogenitas apabila penyebaran residual tidak teratur, dimana plot terpecah dan tidak membentuk pola tertentu. (Sudjana, 2009:34).

3.7.2.2 Analisis Regresi Linier berganda

Model persamaan regresi linier berganda adalah seperti berikut ini :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel response atau variabel akibat (dependent)

X = Variabel predictor atau variabel faktor penyebab (independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan)

e = efisien

3.7.2.3 Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Sugiyono (2013:32) yaitu koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X) atau dengan kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y.

Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar.

3.7.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} .

b. Uji F

Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 %. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing F_{hitung} .