**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SEJARAH ANGKATAN DARAT**

**TENTARA NASIONAL INDONESIA**

**JURNAL**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Sidang Tesis**

**Guna Menempuh Gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P)**

**Pada Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi**

**Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

**Oleh:**

**MUALIMAH**

**NPM: 188010032**

****

**KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG 2020**

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SEJARAH ANGKATAN DARAT**

**TENTARA NASIONAL INDONESIA**

**Oleh:**

**MUALIMAH**

**NPM: 188010032**

**ABSTRAK**

Pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia sebagai salah satu unsur Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan dalam menyelenggarakan fungsi sejarah Angkatan Darat. Sosok pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Rumusan masalah pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu “Berapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai dalam kinerja Dinas Sejarah Angkatan Darat, Tentara Nasional Indonesia? Dan Berapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai yang ditentukan melalui dimensi-dimensi Kompetensi Pegawai?”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat dijadikan sumber informasi sebagai penambah khasanah keilmuan, dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan ilmu Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai serta dapat memberikan sumbangan pemikiran serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah kineja pegawai yang dihadapi oleh Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia.

**Teori yang digunakan pada penelitian ini meliputi teori kompetensi pegawai menurut** Moeheriono (2009:15) dimana kompetensi pegawai dipengaruhi oleh lima dimensi yaitu *Task Skills, Task Managemen Skills, Contingency Management Skills, Job Role Environment Skills,* dan *Transfer Skills.* Sedangkan teori kinerja pegawai diambil menurut Campbell dalam Mahmudi (2007:20), dimana ada tiga faktor kinerja pegawai diantaranya *knowledge, skill* dan *motivation.* Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* didasarkan pada pendapat Singarimbun (1982: 4) yang menyatakan bahwa “penelitian *explanatory* (penjelasan) atau *confirmatory* riset menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau *testing research* yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan variabel kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini variabel kompetensi pegawai merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah yang kemungkinan terjadi pada Dinas Sejarah Angkatan Darat. Sedangkan secara parsial dimensi kompetensi pegawai terdiri dari *task skills, task managemen skills, contingency management skills, job role environment skills,* dan *transfer skills* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia, namun hasil penelitian menunjukan adanya variasi nilai yang tidak sama antara dimensi-dimensi tersebut.

Kata Kunci : Pengaruh, Kompetensi, Kinerja, dan Pegawai

**Pendahuluan**

Peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 pasal 12 ayat 1 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menjelaskan, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing.

Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia, merupakan salah satu badan pelaksana pusat di tingkat Mabesad, yang berkedudukan langsung dibawah Kasad. Berdasarkan Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Perkasad/103/XII/2012, Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia mempunyai tugas pokok menyelenggarakan fungsi Sejarah Angkatan Darat yang meliputi pembinaan fungsi Dokumen Penulisan dan Perpustakaan (Doklistaka) dan Museum Monumen dan Tradisi (Musmontra) dalam rangka mendukung tugas pokok Angkatan Darat.

Pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia sebagai salah satu unsur Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan dalam menyelenggarakan fungsi sejarah Angkatan Darat. Sosok pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk itu semua yang berkaitan dengan kepegawaian di lingkungan Dinas Sejarah Angakatan Darat Tentara Nasional Indonesia ditaur didalam Peraturan Panglima TNI Nomor Perpang/18/III/20011 tanggal 29 Maret 2011 tentang Petunjuk Teknis Pola Karier Prajurit, dan Peraturan Panglima TNI Nomor Perpang/161/XII/2011 tanggal 16 Desember 2011 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Personel PNS TNI.

Kinerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu yang disertai dengan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Penyelesaian suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang tepat, bila mengacu pada standar mutu yang telah ditentukan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Jamari dalam Rivai (2009:633), yaitu : “sebagai perwujudan, tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi”. pendapat tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang tepat, bila mengacu pada hasil dan sasaran yang tepat. Pemahaman kinerja pegawai dimaksud, termasuk kinerja pegawai pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia mengalami berbagai hambatan, terutama yang berkaitan dengan rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia, sehingga tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia.

Penelitian awal yang dilakukan peneliti, terkait dengan tugas-tugas pada Dinas Sejarah Angkatan Darat, Tentara Nasional Indonesia, ditemukan masalah yang berhubungan dengan kinerja Pegawai rendah. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator masalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge)* pegawai belum optimal, hal ini mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai belum optimal.

 Contoh. Terlihat dari pengetahuan yang dimiliki para pegawai pada Bagian Personalia belum optimal, dimana seorang penata personel sipil yang dijabat oleh seorang Penata Muda (III/a) yang bertugas melaksanakan penilaian kinerja para pegawai yang akan diarahkan ke suatu jabatan tertentu, antara pengetahuan dan bidang pelaksanaannya dalam penempatan atau mengarahkan personel kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan, dikarenakan hal tersebut pengetahuan atau informasi yang dimiliki pada bidang pelaksanaannya tersebut masih kurang.

1. Kemampuan *(Skill)* pegawai belum optimal, hal ini mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai belum optimal.

 Contoh. Terlihat dari kemampuan yang dimiliki para pegawai pada Badan Pelaksana Penulisan Sejarah belum optimal, dimana sejarawan Gol V dijabat oleh seorang Penata (III/c) yang bertugas untuk menyelesaikan sebuah penulisan buku sejarah satuan di dapat diselesaikan sesuai target yang sudah ditentukan, dikarenakan antara kemampuan dan bidang pelaksanaannya dalam menyelesaikan suatu produk penulisan sejarah belum optimal.

Masalah yang teridentifikasi di atas, peneliti menduga terkait dengan Kompetensi Pegawai belum dijalankan secara baik dan tepat oleh Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia, terlihat pada salah satu dimensi kompetensi yaitu *Task skills,* bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja tidak tercapai secara maksimal. Contohnya pada Badan Pelaksana Penulisan Sejarah (Balaklisjarah), dimana keterampilan para pegawai dalam menyelesaikan penulisan buku sejarah masih kurang memenuhi kriteria sehingga ada keterlambatan atau lintas waktu untuk menyelesaikannya.

Berangkat dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan dituangkan dalam bentuk penelitian melalui penulisan tesis dengan rumusan judul “**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat, Tentara Nasional Indonesia”.**

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*problem statment*) bahwa kinerja pegawai yang diduga disebabkan oleh belum djalankannya dimensi-dimensi kompetensi pegawai secara optimal. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai dalam kinerja Dinas Sejarah Angkatan Darat, Tentara Nasional Indonesia ?
2. Berapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai yang ditentukan melalui dimensi-dimensi Kompetensi Pegawai : *Task Skills, Task Manajemen Skills, Contingency Management Skills, Job Role Environment Skill,* serta *Trasnfer Skills,* terhadap Kinerja Dinas Sejarah Angkatan Darat, Tentara Nasional Indonesia ?

**Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat, Tentara Nasional Indonesia adalah untuk:

1. Kegunaan teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi sebagai penambah khasanah keilmuan, dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan ilmu Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah kineja pegawai yang dihadapi oleh Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia.

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Dinas Sejarah Angkatan Darat, Tentara Nasional Indonesia.
2. Mengembangkan dimensi-dimensi Kompetensi Pegawai dan faktor-faktor Kinerja Dinas Sejarah Angakatan Darat Tentara Nasional Indonesia.
3. Menerapkan secara teoritis Kompetensi Pegawai dalam memecahkan masalah Kinerja Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia.

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, kompetensi pegawai adalah implemantasi kebijakan dalam manajemen yang sangat terkait dengan kejujuran, keramahan dan ketekunan pegawai dalam setiap melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya. Adapun makna kompetensi menurut Harist (2002;67) sebagai berikut :

**Kompetensi ialah *general ability* yang diperlukan atau dituntut untuk mendukung kinerja (*performance)* seseorang dalam suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mencakup sejumlah tingkah laku yang amat penting dan menjadi syarat utama bagi penampilan seorang pegawai dalam menjalankan suatu jabatan atau pekerjaan.**

Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai merupakan proses agar tercapai produktivitas dan efektivitas kerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Sasaran yang ingin dicapai dari kompetensi pegawai ini, berkaitan dengan perilaku, ketrampilan dan pengetahuan yang menjadi bagian dari munculnya kompetensi pegawai. Moeheriono (2009:15) mengemukakan lima dimensi kompetensi pegawai sebagai berikut :

1. *Task skills,* yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task managemen skils,* yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. *Contingecy management skils,* yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skils,* yaitu keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

*5.* *Transfer skils,* yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

 Sedangkan kinerja pegawai dapat diketahui bila pegawai tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang ditetapkan, antara lain berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak di capai. Lebih lanjut Campbell dalam Mahmudi (2007:20) menyatakan 3 (tiga) faktor kinerja pegawai yang dapat dijadikan standar penilaian hasil kerja pegawai dan dinotasikan dengan rumus “**kinerja= f (*knowledge, skill* dan *motivation)****”* yang diuraikan sebagai berikut :

1. *Knowledge,* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai (*knowing what to do*)
2. *Skill,* mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan (*the ability to do well).*
3. *Motivation,* mengacu pada dorongan dan semangat untuk melakukan kerja.

  Berdasarkan pendapat para ahli sebelummya pada kajian pustaka, terdapat adanya hubungan kompetensi pegawai yang mempengaruhi terhadap kinerja Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia Menurut Mathis *and* Jackson terjemahan Sadeli dan Prawira (2002:45) mengemukakan bahwa, kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim)”.

**Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, hal ini didasarkan pada pendapat Singarimbun (1982: 4) yang menyatakan bahwa “penelitian *explanatory* (penjelasan) atau *confirmatory* riset menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau *testing research* yang telah dirumuskan sebelumnya”.

 Berdasarkan pendapat di atas, maka metode *explanatory survey* metode yang berkaitan dengan menyoroti hubungan atau pengaruh variabel-variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada uraian sebelumnya. Dengan demikian selain menggambarkan potret terhadap obyek yang dikaji, juga menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variabel, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi maupun implikasi.

**Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia. Dalam hubungannya dengan penelitian ini, maka yang menjadi anggota populasi adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional yang berjumlah 86 responden. Jumlah tersebut diambil secara keseluruhan sebagai responden dengan menggunakan teknik sensus. Rincian mengenai jumlah responden dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel Populasi Sasaran (Responden) N = 86**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori** **Kepangkatan** | **Jumlah** **(Orang)** |
| 1. | Sekretariat | 22 |
| 2. | Subdisbinfung | 19 |
| 3. | Subdisbindoklistaka | 8 |
| 4. | Subdisbinmusmontra | 9 |
| 5. | Infolahta | 2 |
| 6. | Balaklisjarah | 10 |
| 7. | Balakdokjarah | 8 |
| 8. | Balahtakapus | 8 |
|  | Jumlah | 86 |

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode diantaranya melalui:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Kepala Dinas Sejarah Angkatan Darat.
3. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan teknik sensus yang diajukan kepada pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat sebanyak 86 *(delapan puluh enam)* orang.

**Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan melalui uji statistik, setelah data dikumpulkan melalui angket penelitian. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis)*, yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis data yang dipergunakan berdasarkan pedoman tabulasi data dengan standar sebagai berikut:

1. Nilai Indeks Minimum, yaitu skor minimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
2. Nilai Indeks Maksimum, yaitu skor maksimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
3. Jenjang *Range*, yaitu jenjang *Range* yang diinginkan untuk katagori yang diberikan terdiri dari tingkat: sangat rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Range, ialah selisih antara nilai indeks maksimum dikurangi nilai indeks minimum.

Selanjutnya sesuai hipotesis yang diajukan, maka diagram jalurnya dapat dikemukakan sebagai berikut:



**Keterangan:**

X = Kompetensi Pegawai

Y = Kinerja Pegawai

ε = Epsilon

Pyx = Pengaruh X terhadap Y

Pyε = Koefisien Jalur residu ke Y

Gambar di atas, merupakan diagram simultan dari analisis jalur. Sementara itu diagram parsialnya dikemukakan sebagai berikut:

Pyx5

rx3rx5

Pyx4

Pyx3

Pyx2

X2

Pyɛ

rx1rx2

X1

ℇ

Pyx1

rx1rx3

Y

rx2rx3

rx1rx4

X3

rx2rx4

rx1rx5

rx3rx4

X4

rx4rx5

rx2rx5

X5

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan dari seluruh dimensi pada variabel kompetensi pegawai (X), maka penulis menarik jumlah rekapitulasi dari seluruh dimensi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Rekapitulasi Seluruh Dimensi Variabel Kompetensi Pegawai (X)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Skor** | **%** |
| *Task Skils* | 1162 | 90,08 |
| *Task Management Skill* | 976 | 75,66 |
| *Contigency Management Skill* | 1044 | 80,93 |
| *Job Role Environment Skills* | 1030 | 79,84 |
| *Tramsfer Skills* | 1043 | 80,85 |
| **Jumlah Skor** | **5255** |
| **Skor Maksimal** | **6450** |
| **%** | **81,47** |

Perhitungan berdasarkan rekapitulasi seluruh dimensi variabel kompetensi pegawai (X), tabel di atas menunjukan bahwa secara akumulasi jumlah skor kompetensi pegawai pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia adalah 5255 dari skor maksimal 6450, atau jika di persentasikan mencapai angka 81,47%. Dimana proporsi tertinggi terdapat pada dimensi *task skill* dengan skor 1162 atau 90,08%, sementara proporsi terendah terdapat pada dimensi *task management skill* dengan skor 976 atau 75,66%.

Dengan demikian menurut hasil penelitian dari variabel kompetensi pegawai (X) menunjukan bahwa kelima dimensi kompetensi pegawai saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Sehingga untuk mencapai kompetensi pegawai yang maksimal, Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia harus meningkatkan beberapa dimensi seperti *task management skill* atau keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan dan *job role environment skils* atau keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

Selanjutnya untuk menentukan tinggi, sedang dan rendahnya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia, penulis menggunakan interval dan jarak interval yang mengarah pada pendapat Panudju (1995: 44-47) bahwa:

* 1. Menentukan interval, yakni selisih skor kriteria maksimum (nilai indeks maksimum) dengan skor kriteria minimum (nilai indeks minimum),
	2. Menentukan panjang jarak interval, melalui :

**Interval**

**Jumlah jenjang kriteria yang di inginkan**

Sehingga untuk mengetahui kompetensi pegawai pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia, diketahui:

Jumlah responden : 86

Jumlah item pertanyaan : 15

Skor maksimun : 5

Skor minimum : 1

Nilai indeks maksimum : 5 x 15 x 86 = 6450

Nilai indeks minimum : 1 x 15 x 86 = 1290

Interval : 6450 - 1290 = 5160

Jarak interval :

Interval = 5160 = 1032

Jumlah jenjang criteria yang diinginkan 5

 Rendah Rendah Sedang Tiggi Tinggi Sekali

 Sekali

1290 2322 3354 4388 5418 6450

 **5255**

Skor Minimum Skor Maksimum

**Gambar Skala Interval Tanggapan Responden**

**Variabel Kompetensi Pegawai** **(X)**

Penilaian terhadap akumulasi seluruh dimensi variabel kompetensi pegawai (X) di Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia ditinjau dari varibel X yang meliputi dimensi *task skills, task managemen skills, contingency management skills, job role environment skills,* dan *transfer skills* menunjukan bahwa sebagian besar responden menganggap pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sangat tinggi, dengan mendapatkan total skor sebesar 5255 dari skor maksimal 6450 atau 81,47% terletak pada interval tinggi. Sehingga variabel kompetensi pegawai dilihat dari seluruh dimensi menurut penilaian responden berada pada posisi tinggi.

Sedangkan hasil perhitungan dari seluruh dimensi pada variabel kinerja pegawai (Y), maka penulis menarik jumlah rekapitulasi dari seluruh dimensi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Rekapitulasi Seluruh Dimensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Skor** | **%** |
| *Knowledge* | 1186 | 91,94 |
| *Skill* | 1028 | 79,69 |
| *Motivations* | 1047 | 81,16 |
| **Jumlah Skor** | **3261** |
| **Skor Maksimal** | **3870** |
| **%** | **84,26** |

Perhitungan berdasarkan rekapitulasi seluruh dimensi variabel kinerja pegawai (Y), tabel di atas menunjukan bahwa secara akumulasi jumlah skor kompetensi pegawai pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia adalah 3261 dari skor maksimal 3870, atau jika di persentasikan mencapai angka 84,26%. Dimana proporsi tertinggi terdapat pada faktor *knowledge* dengan skor 1186 atau 91,94%, sementara proporsi terendah terdapat pada faktor *skill* dengan skor 1028 atau 79,69%.

Dengan demikian menurut hasil penelitian dari variabel kinerja pegawai (Y) menunjukan bahwa dari ketiga faktor kinerja pegawai adalah saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Sehingga untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia harus meningkatkan beberapa faktor seperti *skill* dan *motivation* serta beberapa indikator yang terkandung didalamnya.

Selanjutnya untuk menentukan tinggi, sedang dan rendahnya pengaruh kinerja pegawai terhadap kompetensi pegawai pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia, penulis menggunakan interval dan jarak interval yang mengarah pada pendapat Panudju (1995: 44-47) bahwa:

* 1. Menentukan interval, yakni selisih skor kriteria maksimum (nilai indeks maksimum) dengan skor kriteria minimum (nilai indeks minimum),
	2. Menentukan panjang jarak interval, melalui :

**Interval**

**Jumlah jenjang kriteria yang di inginkan**

Sehingga untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia, diketahui:

Jumlah responden : 86

Jumlah item pertanyaan : 9

Skor maksimun : 5

Skor minimum : 1

Nilai indeks maksimum : 5 x 9 x 86 = 3870

Nilai indeks minimum : 1 x 9 x 86 = 774

Interval : 3870 - 774 = 3096

Jarak interval :

Interval = 3096 = 619,2

Jumlah jenjang criteria yang diinginkan 5

 Rendah Rendah Sedang Tinggi Tinggi Sekali

 Sekali

774 1393,2 2012,4 2631,6 3250,8 3870

 **3261**

Skor Minimum Skor Maksimum

**Gambar Skala Interval Tanggapan Responden Dimensi Kinerja Pegawai** **(Y)**

Penilaian terhadap akumulasi seluruh dimensi variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia ditinjau dari variabel Y yang meliputi faktor-faktor kinerja pegawai diantaranya *knowledge, skill* dan *motivation* menunjukan bahwa sebagian besar responden mengganggap bahwa pengaruh kinerja pegawai terhadap kompetensi pegawai adalah sangat tinggi. Dimana total skor sebesar 3261 dari skor maksimal 3870 atau 84,26% terletak pada interval tinggi sekali. Sehingga variabel kinerja pegawai dilihat dari seluruh faktor menurut penilaian responden berada pada posisi tinggi sekali.

**Penutup**

**Kesimpulan**

Setelah diselesaikan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kopetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

* + - 1. **Secara Simultan**

Variabel kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia, dalam hal ini variabel kompetensi pegawai merupakan variabel yang sangat penting untuk memingkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah yang kemungkinan terjadi pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia**.**

* + - 1. **Secara Parsial**

Dimensi kompetensi pegawai terdiri dari *task skills, task managemen skills, contingency management skills, job role environment skills,* dan *transfer skills* yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia. Namun hasil penelitian menunjukan adanya variasi nilai yang tidak sama antara dimensi-dimensi tersebut, sehingga hasil penelitian menunjukan bahwa keterampilan dalam mengambil tindakan yang cepat dan tepat ketika menghadapi masalah (*contingency management skills*) berpengaruh paling besar. Hal ini disebabkan oleh pendidikan, pelatihan dan arahan langsung yang diberikan oleh pimpinan, sehingga dapat menumbuhkan keberanian serta tanggung jawab dari para pegawai dalam melaksanakan tugas dan berani mengambil keputusan serta berani menghadapi dan menyelesaikan masalah. Namun dimensi lainnya juga ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti dimensi *task skills, task managemen skills, job role environment skills,* dan *transfer skills* meskipun memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan dimensi *contingency management skills* tetapi tetap menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia.

**Saran**

Setelah disimpulkan hasil penelitian ini, selanjutnya disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia. Adapun saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

* 1. Saran Bagi Pengembangan Ilmu:
1. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik yang berkaitan dengan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel yang berada di luar variabel Kompetensi Pegawai mengingat pengaruh variabel lain masih cukup tinggi.
2. Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik di masa mendatang.
	1. Saran bagi Kegunaan Praktis:
3. Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia aga lebih mengoptimalkan Kinerja Pegawai melalui dimensi-dimensi *task skills, task managemen skills, contingency management skills, job role environment skills,* dan *transfer skills*.
4. Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia perlu mampertahankan dan meningkatkan indikator-indikator yang terdapat pada dimensi *task skills, task managemen skills, contingency management skills, job role environment skills,* dan *transfer skills* seperti pemberian pendidikan, pelatihan, motivasi dan fasilitas peralatan kerja yang dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.
	1. Saran bagi Kebijakan:

Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesiamemiliki pedoman tersendiri berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) ataupun Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) dan Petunjuk Teknis (Juknis) yang berkaitan dengan teknis dan metode pelaksanaan kerja, sehingga hal tersebut dapat membantu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia.

**Daftar Pustaka**

Al-Rasjid, Harun. 1994. ***Analisis Jalur (Path Analysis) Sebagai Sarana Statistika Dalam Analisis Kausal****.* Bandung: LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD.

Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. ***Administrasi dan Manajemen.*** Jakarta: Ghalia Indonesia.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely Jr. James H. 1996. ***Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses***. Terjemahan: Djoerban Wahid. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Handayaningrat, Soewarno. 1995. ***Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*.** Jakarta: Gunung Agung.

Harits, Benyamin. 2002. ***Paradigma******Baru Dimensi-Dimensi Prima Administrasi Publik.*** Bandung: Insani Press.

Haryanto,. 2009. ***Rasulullah Way of Managing People : Seni Mengelola Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: KHALIFAH 9Pustaka Al-Kautsar Group)*.*

Henry, Nicholas. 1993. ***Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan.*** Terjemahan: Luciana D. Lontoh. Jakarta: Rajawali.

Iskandar. 2004. ***Metode Penelitian Survey***. Jakarta: Gramedia.

Islamy, M. Irfan. 1994. ***Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara.***Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.

Kadarisman, Muh. 2018. ***Manajemen Aparatur Sipil Negara.*** Depok: Rajawali Pers.

Kasim, M. 1994. ***Analisis Kebijakan Negara*.** Jakarta: Erlangga.

Kristiadi, J.R. 1994. ***Administrasi Pembangunan dan Keuangan Daerah*.** Jakarta: Gramedia.

Mahmudi. 2007. ***Manajemen Kinerja Sektor Publik.*** Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Mahsun, Mohammad. 2009. ***Pengukuran Kinerja Sektor Publik.*** Yogyakarta: BPFE-Yogyajarta

Mangkunegara, Anwar. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Perusahaan***. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Moeheriono. 2009. ***Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.*** Ghalia Indonesia. Jakarta.

Nazir, Mohammad. 2011. ***Metode Penelitian****.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pfifner, John Mc Donald. 1975. ***Principles of Public Administration***. California: Ronald Press.

Robbin, Stephen P. 1994. ***Teori Organisasi****.* Terjemahan: Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 1996. ***Perilaku Organisasi***. Terjemahan: Jusuf Udaya. Jakarta: Prehallindo.

Rivai, Veithzal. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia****.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Said, Mas’ud. 2007*.* ***Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi, Team Building dan Perilaku Inovatif****.* Malang: UIN-Malang Press.

Sedarmayanti. 2000. ***Restrukturisasi******dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Perubahan Lingkungan***. Bandung: Mandar Maju.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2001. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*.** Bandung: Mandar Maju.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2008. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*.** Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 1994. ***Pengembangan Sumber Daya Insani*.**Jakarta: Gunung Agung.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_­­\_\_\_\_. 2006. ***Teori Pengembangan Organisasi****,* Jakarta: Bumi Aksara.

Silalahi. 1989. ***Sistem Administrasi Pemerintahan*.** Jakarta: Bina Aksara.

Silalahi, Ulbert. 1992.  ***Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep Teoi dan Dimensi***. Bandung: Sinar Baru.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. ***Metode Penelitian Survai****.* Jakarta: LP3ES.

Sudarmanto. 2009. ***Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.***Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiono. 1992. ***Metoda Penelitian Administrasi****.* Bandung: Alfabeta.

Suradinata, Ernmaya. 1993. ***Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan.*** Bandung: Mandar Maju.

Sulistiyani, Ambar Teguh; Rosidah. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Edisi Kedua.*** Yogyakarta: Graha Ilmu

Ulrich, Dave. 1997. ***Intelctual Capital = Competence x Commitmen.*** Sloan Management Review, Winter.

Usmara, A. 2002. ***Paradigma Baru Manjemen Sumber Daya Manusia.*** Yogyakarta: Amara Books.

Wahab, Abdul Solihin. 1997. ***Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*.** Jakarta: Bumi Aksara.

**Dokumentasi:**

Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor: Perkasad/103/XII/2012 tentang Organisasi dan Tugas Dinas Sejarah Angkatan Darat (Orgas Disjarahad).

Pranata, Asep Whidayat 2010. ***Pengaruh Kompetensi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pejabat Struktural pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Bandung*.** Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Endang Ahmad Farid 2015. **Analisis Pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Personil Dinas Sejarah Angkatan Darat Tentara Nasional Indonesia.** Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.