
THE ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES COMPETENCY FACTORS IN IMPROVING PERFORMANCE OF HOUSING SERVICES OFFICERS IN SETTLEMENT AND LAND AREA OF BOGOR REGENCY

Lusi Lasmawati¹, Rajab Tampubolon², Dewi Taurusyanti³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Indonesia

Email korespondensi: ¹ lasawatilusi2@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian skripsi ini untuk menganalisis faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Maksud penelitian skripsi ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan atau dipecahkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuisioner dan wawancara untuk mengumpulkan data dari 93 responden secara langsung. Penelitian ini mengenai faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor dengan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif dengan metode Importance Performance Analysis (IPA). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS release 25 for windows. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan Importance Performance Analysis (IPA).

Kata Kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the competence of human resources in improving the performance of employees at the Department of Housing, Settlement and Land Areas, Bogor Regency. The purpose of this skripsi study was to obtain data and information to determine the competence factor of human resources in improving the performance of employees in the Housing and Land Affairs Office of Bogor Regency so that the existing problems are expected to be resolved or solved. In this study, the authors used questionnaires and interviews to collect data from 93 respondents directly. This research is about the competence factor of human resources in improving the performance of employees in the Department of Housing for Settlement and Land Areas of Bogor Regency with a qualitative descriptive research type using the Importance Performance Analysis (IPA) method. This study aims to determine how the competence factor of human resources in improving the performance of employees in the Department of Housing for Settlement and Land Areas, Bogor Regency. Data processing in this study using the help of the SPSS release 25 for windows program. The analysis used in this research is descriptive analysis and Importance Performance Analysis (IPA).

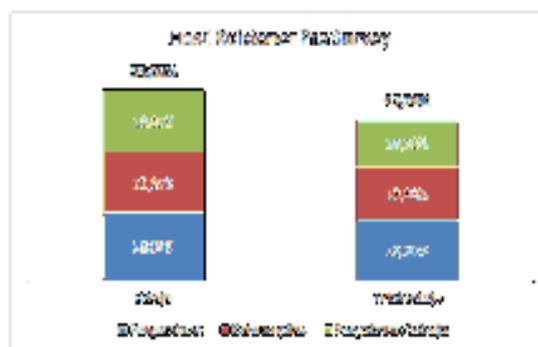
Keywords: Human Resources Competence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan kecakapan dan kemampuan serta dasar pengetahuan dan standar kinerja yang disyaratkan untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawab secara efektif. Bagi seorang pegawai aparatur sipil negara, kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sebagai pelayanan masyarakat. Kompetensi juga merupakan gambaran kualitas dan profesionalisme bagi pekerjaan pegawai aparatur sipil negara. Seorang pegawai perlu memiliki kompetensi yang baik dan memadai dari aspek pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai agar dapat melayani masyarakat dengan baik. Dalam menjaga dan meningkatkan kompetensi pegawai aparatur sipil negara, institusi pemerintahan memberikan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan.

Kompetensi itu sendiri merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai (Irmayanti, Widiastini, & Suarmanayasa, 2020). Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka untuk mengeluarkan segala potensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Spencer dan Spencer menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar yang mengidentifikasi cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yaitu (1) motif yakni sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. (2) sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi dan informasi. (3) konsep diri adalah sikap, nilai – nilai, atau citra diri seseorang. (4) pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. (5) keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Oleh karena itu, seorang individu pegawai harus memiliki kelima karakteristik kompetensi tersebut sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan institusinya.

Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor, terdapat 23% pegawai yang pengalamannya kurang dari 5 tahun. Namun, seberapa lama pun seorang pegawai bekerja di instansi tersebut sebenarnya tidak menjadi sebuah masalah selama ada kesadaran diri untuk meningkatkan *skill* serta keinginan untuk mengikuti pelatihan agar dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Begitu pun sebaliknya, lama bekerja bila tidak diimbangi dengan kesadaran mengikuti pelatihan, dapat menghambat perkembangan potensi dan kompetensi seorang pegawai. Karena keterampilan dari seorang pegawai dapat dilihat dari pengalaman pegawai dan juga pelatihan untuk meningkatkan *skill* yang dimiliki. pada Gambar 1.2 terlihat pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor setuju bahwa pengalaman bekerja dan keterampilan tidak selalu setara dengan tingkat pengetahuan. kompetensi memang tidak selalu ditentukan oleh lama masa bekerja.



Sumber: Data diolah (Berdasarkan data pra survey tahun 2021)

Gambar 1 Hasil Kuisiometer Kompetensi

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa persentase secara keseluruhan dari hasil pernyataan kuisiometer mengenai pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman bekerja dibagi menjadi dua poin atau kategori, yakni setuju dan tidak setuju, untuk jumlah persentase setuju secara keseluruhan yakni 54.30 %, terdiri dari 19.00% yang setuju mengenai pernyataan Pengetahuan, 17.30% untuk setuju mengenai keterampilan, dan 18.00% mengenai pengalaman bekerja, lalu untuk poin Tidak Setuju persentase secara keseluruhan yakni sebesar 45.70% terdiri dari 16.70% yang Tidak Setuju untuk pernyataan pengetahuan, 15.80% mengenai keterampilan dan

13.20% yang Tidak Setuju untuk pernyataan pengalaman bekerja. Dari hasil data pra survey menunjukkan bahwa pegawai masih belum memiliki kompetensi yang baik.

Kinerja merupakan hal penting yang harus di capai oleh setiap instansi termasuk Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Kinerja merupakan cerminan kemampuan suatu instansi dalam mengelola pegawainya. Dalam mencapai tujuannya, instansi harus mencapai kinerja yang positif, yang dapat dicapai dengan baiknya kinerja pegawai. Sebaliknya suatu instansi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan apabila kinerja para pegawai tidak efektif. Berkaitan dengan pembahasan kompetensi sebelumnya, dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya kompetensi yang baik pada diri pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Moeheroino bahwa, “kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai di dalam suatu organisasi berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang didukung oleh kemandirian, komitmen, keartivitas, tanggung jawabnya dan rasa percaya dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang ia lakukan”.

Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya, namun peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan meningkatkan rasa percaya diri pegawai. Rasa percaya diri dapat membuat pegawai merasa dirinya cakap dan sanggup serta memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian dalam meningkatkan kinerja diperlukan adanya keterampilan sesuai posisinya. Seorang pemimpin divisi perlu memiliki keterampilan memimpin, seorang tata usaha perlu memiliki keterampilan administrasi, seorang anggota divisi kepegawaian perlu memiliki keterampilan mengelola sumber daya pegawai, dan seterusnya. Selain itu, dalam meningkatkan kinerja juga perlu menentukan tujuan dan sasaran besar instansi sehingga pegawai dapat mengelola fleksibilitas pribadi mereka. Pada gambar 1.3 dapat dilihat nilai kinerja dari per individu, masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami penurunan dalam berkerja.

Tabel 1 Rekapitulasi Nilai Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan.

Tahun	Rata – Rata Nilai kinerja Pegawai	Target	Jumlah Pegawai
2019	89.52	100	121
2020	88.00		
2021	86.85		

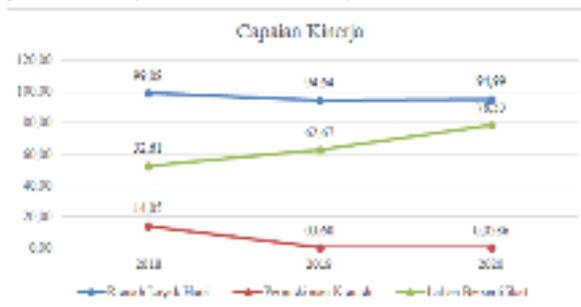
Sumber : Bagian Kepegawaian Umum Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP) (Tahun 2021).

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang mengalami penurunan kinerja, terutama di tahun 2018 yang awalnya memiliki nilai rata – rata kinerja sebesar 89.52%, menjadi 88.00% di tahun 2019, namun ditahun 2020 lebih banyak mengalami penurunan pegawainya yakni menjadi 86.85%, hal ini bisa berdampak pada instansi bila tidak dilakukan evaluasi kinerja pegawainya, tujuan instansi bisa tidak tercapai atau terealisasikan apabila kinerja dari pegawainya masih cukup banyak yang menurun.

Secara konseptual kinerja dapat dilihat dari dua sisi yaitu kinerja individu yang merupakan hasil kerja perseorangan yaitu pegawai itu sendiri di dalam organisasi serta kinerja organisasi yang merupakan keseluruhan hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi yang dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Lijen, 2016). Dalam meningkatkan kinerja pegawai pun perlu adanya kesadaran dari pegawai untuk dapat mengembangkan diri atau potensi keterampilan yang dimiliki. Selain itu, perlu adanya sikap seperti mampu mengelola emosi sehingga diperoleh kinerja maksimal. Huselid dan Ulrich mengatakan bahwa, “kompetensi mengacu pada pengetahuan individu, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya”.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor memiliki beberapa indikator sasaran kinerja guna mencapai tujuannya. Dalam mencapai sasaran kinerja yang telah ditentukan tersebut, Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor

(DPKPP) memiliki visi “terwujudnya lingkungan yang sehat, tertib, aman, dan nyaman melalui pelayanan umum di bidang kawasan permukiman dan pertanahan.



Sumber: Buku Akuntabilitas Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP) (Data diolah tahun 2021).

Gambar2 Data sasaran Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor

Pada gambar 2, menunjukkan bahwa di tahun 2018 cakupan ketersediaan rumah layak huni dari target yang direncanakan sebesar 100%, dan realisasinya mencapai 99,08%, di tahun 2019 untuk ketersediaan rumah layak huni sebesar 96,64 %, dengan target 94,15% , dengan capaian 100,52% artinya di tahun 2019 untuk rumah layak huni mengalami peningkatan sebesar 1,03% dibandingkan 2018, dan di tahun 2020 realisasi mencapai 94,99% dengan target 94,79%, maka ada peningkatan sebesar 0,35% dibandingkan tahun 2019. Dan untuk kawasan permukiman kumuh di tahun 2019 terget sebesar 14,05% dan realisasi nya sebesar 14,05% sesuai target dan pencapaian 100%, di tahun 2020 targetnya sebesar 0,067% dan realisasi ditahun 2019 sebsar 0,060% artinya ada peningkatan dari yang ditargetkan sebesar 0,007%, dan di 2020 mengalami penurunan yakni tidak memenuhi target yang ditetapkan, target yang ditetapkan ditahun 2020 yakni sebesar 0,055% dan teralisasi sebesar 0,0586%. pada tahun 2018 sampai 2020, selalu ada peningkatan setiap tahunnya untuk sasaran kinerja kawasan rumah layak huni, dan untuk permukiman kumuh di tahun 2018 sampai 2019 mengalami kenaikan sebesar 0,007% dan di tahun 2020 mengalami penurunan kinerja, karena tidak dapat mencapai sesuai target yang telah ditetapkan, lalu untuk lahan bersertifikat selalu mengalami kenaikan dari 2018 hingga 2020.

Dari gambar 1.3 terlihat bahwa kinerja terkait lahan bersertifikat dari tahun ke tahun mengalami peningkatan sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja sumber daya manusia mengenai lahan bersertifikat sudah sangat baik. Hanya saja, kinerja terkait permukiman layak huni masih mengalami fluktuasi, serta kinerja terkait permukiman kumuh masih mengalami penurunan. Artinya, peningkatan kinerja sumber daya manusia atau pegawai mengenai kedua indikator tersebut masih perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Gary Dessler (2017) yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno menyatakan bahwa : *“Human Resource Management (HRM) is the police and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising”*. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).

Kompetensi

Menurut Triastuti (2019) 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. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Wibowo (2017) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Marwansyah (2016) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Kerangka Pemikiran

Lembaga Instansi Pemerintahan mengharapkan memiliki pegawai yang mampu, cakap dan terampil, memiliki pengetahuan yang baik, sehingga dapat membantu suatu instansi untuk mencapai tujuannya, dengan memiliki pegawai yang berkompoten pekerjaan yang dilakukan dapat efektif dan efisien. Dan suatu lembaga instansi pemerintahan pun tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, serta tanpa dukungan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu di dalam instansi, akan sulit untuk mewujudkan tujuan dari instansi tersebut. Di dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor masih rendahnya latar belakang Pendidikan yang dimiliki ppegawai dan juga keterampilan yang kurang baik, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Menurut Marwansyah (2016) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan". Maka dari itu pegawai harus memiliki kompetensi yang baik dalam suatu instansi.

Menurut hasil penelitian Indra Marpaung (2020) kompetensi terdiri dari : Pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Hasil Penelitian Muhammad Fadhil (2017) Kompetensi yang terdiri dari dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap, menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja ataupun prestasi kerja pegawai dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu yang baik antara pegawai dan pimpinan, demi kepentingan organisasi maupun instansi dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam intansi terkait

Gambaran Model Penelitian sebagai berikut :



Gambar 3 Konstelasi Penelitian

Hipotesis Penelitian

Di duga terdapat hubungan atau pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa kejadian, yang terjadi saat sekarang. Dimana penelitian ini untuk mengumpulkan data secara deskriptif dengan menjelaskan apa saja faktor-faktor kompetensi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

Jenis Data Penelitian

1. Jenis data kualitatif adalah data adalah data berupa pendapat (pernyataan) sehingga tidak berupa angka, akan tetapi berupa kata – kata atau kalimat yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dari instansi penyedia data.
2. Jenis data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka – angka.

Sumber Data Penelitian

1. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu individu / orang dalam perusahaan / instansi / organisasi, dengan cara melakukan observasi, wawancara, dan menyebar kuisisioner kepada responden / informan penelitian.
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung dan data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media prantara. Didalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh pengumpulan data dari referensi, jurnal internet, dan data – data yang tersedia di instansi tempat penelitian.

Metode Penarikan Sampel**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini yakni Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (DPKPP) Kabupaten Bogor. berjumlah 121 orang dari 8 bidang pekerjaan.

Sampel

Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil dihitung berdasarkan rumus slovin yaitu:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (121 orang)

E = Tingkat Kesalahan (error 5%)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP) yang berjumlah 121 pegawai. Maka jumlah sampel menggunakan rumus slovin adalah :

$$n = \frac{121}{1 + 121(0.05)^2}$$

$$n = \frac{121}{1 + (121 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{121}{1 + 0,3025}$$

$$n = \frac{121}{1,3025} = 93 \text{ responden}$$

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 92,898. Dan dibulatkan menjadi 93 orang.

Metode Penarikan Sampel

Dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian ini menggunakan teknik sampling, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, Menurut Sugiyono (2018) teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2018) "*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel".

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel.

2. Kuisisioner

Untuk teknik penghitungan data kuisisioner yang telah diisi oleh responden dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup. Untuk teknik perhitungan data kuisisioner yang telah diisi oleh responden akan digunakan skala likert setiap kategori jawaban diberikan kode yaitu Selalu, Sering, Jarang, Pernah, dan Tidak Pernah.

3. Dokumentasi

Cara ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Dalam hal ini data yang diperoleh yaitu mengenai penilaian kinerja atau LKIP Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (DPKPP) Kabupaten Bogor.

4. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data teoritis dari para ahli melalui sumber bacaan, jurnal, dan internet yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang berhubungan dengan materi penelitian.

Uji Instrumen

Uji Kualitas Data Adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuisisioner yang merupakan data primer yang harus dilakukan pengujian pengujian kualitas. Terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid atau reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Uji Validitas

Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien validitas item yang dicari

n = jumlah responden

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari dari seluruh item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

r_{XY} = Koefisien validitas item yang dicari

Uji Reabilitas

Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana:

K = nilai kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = nilai kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Sumber : Sugiyono (2017)

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan, yaitu :

Analisis Deskriptif

Analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data informasi yang kalimat, bentuk kata, skema, dan gambar dikumpulkan secara mendalam dan menyeluruh dengan menafsirkan terhadap data serta penampilan secara mendalam dan menyeluruh. Teknik analisa memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Adapun total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Tanggapan Total Responden skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Analisis *Importance performance analysis* (IPA)

Metode *Importance performance analysis* (IPA) menggunakan bantuan diagram kartesius. sehingga diperlukan koordinat yang diperoleh dari nilai rata – rata skor tingkat kinerja pegawai. Menurut J. Supranto (2006) bahwa sumbu mendatar (X) akan diisi oleh skor tingkat kinerja, sedangkan sumbu tegak (Y) akan diisi oleh skor tingkat kepentingan. Dalam penyederhanaan rumus, maka untuk atribut yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$X = \frac{\sum xi}{n} \quad Y = \frac{\sum xi}{n}$$

Dimana :

X = Skor rata – rata Kompetensi

Y = Skor rata – rata Kinerja

n = Jumlah Responden

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian**

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator kompetensi pegawai dan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor dan kemudian akan diolah lebih lanjut menggunakan program software Microsoft Office 2010.

Kompetensi Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kompetensi Pegawai

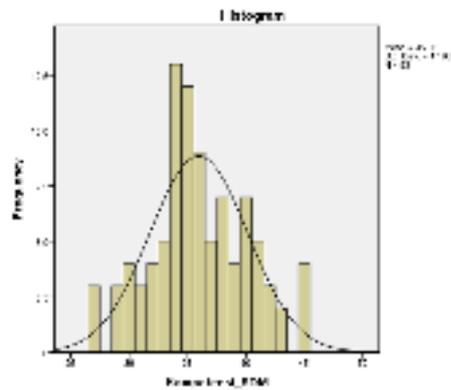
No	Pernyataan	Total Responden
Pengetahuan		
1.	Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini	80,8%
2.	Saat ini saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya	80,4%
3.	Intansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas	78,6%
Total Rata – Rata		80%
Keterampilan		
4.	Saya sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi	81,2%
5.	Saya dapat mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan	77,4%
6.	Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik	80,4%
Total Rata – Rata		79,7%
Sikap		
7.	Saya mampu bekerja dalam tekanan dan profesional	80,6%
8.	Saya selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif	76,9%
9.	Saya memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	78,2%
Total Rata – Rata		78,7%
Total Rata – Rata Keseluruhan		79,4%

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi pegawai diperoleh rata – rata total skor sebesar 79,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai termasuk dalam kategori Baik. Variabel kompetensi memiliki 3 indikator yaitu indikator pengetahuan dengan rata – rata skor sebesar 80%, indikator keterampilan dengan rata – rata skor sebesar 79,7%, dan indikator sikap dengan rata – rata skor sebesar 78,7%. Demikian dapat disimpulkan rata – rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator pengetahuan yaitu sebesar 80%, sedangkan rata – rata skor terendah adalah indikator sikap yaitu sebesar 78,7%.

Tabel 3 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kompetensi_SDM		
N	Valid	93
	Missing	0
Mean		35.96
Std. Error of Mean		.435
Median		35.00
Mode		34
Std. Deviation		4.193
Variance		17.585
Range		18
Minimum		27
Maximum		45
Sum		3344



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 4 Histogram Kompetensi Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui bagaimana kompetensi sumber daya manusia yang berada di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{1(9)+5(9)}{2} = 27$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 35,96 dan skor rata-rata teoritik sebesar 27. Skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata – rata teoritik, sehingga dikatakan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Perumahan kawasan permukiman dan pertanahan kabupaten bogor tergolong kategori nilai baik ($35,96 > 27$).

Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kinerja Pegawai

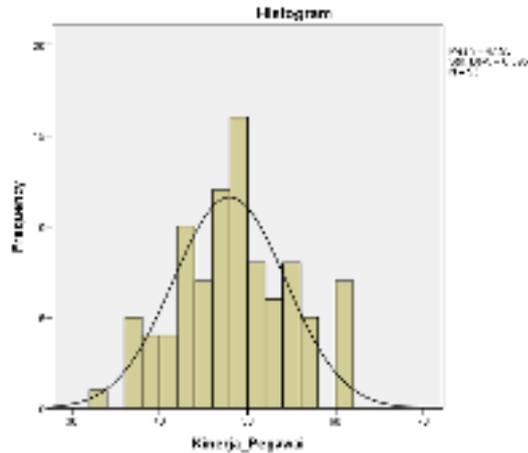
No	Pernyataan	Total Responden
Kualitas Kerja		
1.	selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi	80,4%
2.	Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat	80%
3.	Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan cepat sesuai yang diinginkan dan mendapatkan hasil yang memuaskan	78,9%
Total Rata – Rata		79,8%
Kuantitas Kerja		
4.	Dalam lingkungan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi	79,5%
5.	Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan	80,2%
6.	Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik	81,2%
Total Rata – Rata		80,3%
Pelaksanaan Tugas		
7.	Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku	79,5%
8.	Konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan	79,3%
9.	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	79,5%
Total Rata – Rata		79,4%
Tanggung Jawab		
10.	Bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas di banding urusan pribadi	79,8%
11.	Saya dapat menghargai waktu yang ditetapkan oleh instansi	80%
12.	Selalu menuntaskan pekerjaan yang diterima dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik	80%
Total Rata – Rata		79,9%
Total Rata – Rata Keseluruhan		79,8%

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi pegawai diperoleh rata-rata total skor sebesar 79,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai termasuk dalam kategori Baik. Variabel kinerja memiliki 4 indikator yaitu indikator Kualitas kerja dengan rata-rata skor sebesar 79,8%, indikator kuantitas kerja dengan rata-rata skor sebesar 80,3%, indikator Pelaksanaan tugas dengan rata-rata skor sebesar 79,4%. Dan indikator tanggung jawab dengan rata-rata skor 79,9%. Demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator Kuantitas kerja yaitu sebesar 80,3%, sedangkan rata-rata skor terendah adalah indikator pelaksanaan tugas yaitu sebesar 79,4%

Tabel 5 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
Kinerja_Pegawai		
N	Valid	93
	Missing	0
Mean		47.95
Std. Error of Mean		.663
Median		48.00
Mode		48
Std. Deviation		6.395
Variance		40.899
Range		27
Minimum		33
Maximum		60
Sum		4459



Gambar 5 Histogram Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui bagaimana kompetensi sumber daya manusia yang berada di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 47,95 dan skor rata – rata teoritik sebesar 36. Skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata – rata teoritik, sehingga dikatakan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Perumahan kawasan permukiman dan pertanahan kabupaten bogor tergolong kategori nilai baik ($47,95 > 36$).

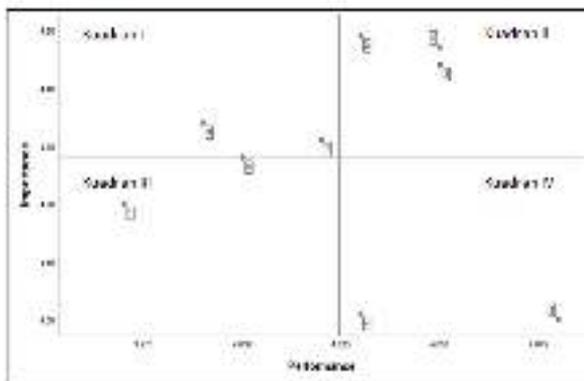
Faktor-faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kondisi faktor kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan kabupaten bogor, dilakukan metode IPA (*Important performance analysis*), disediakan data pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6 Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kompetensi

No	Pernyataan	Penting (X)	Berpengaruh (Y)	Skor
1.	Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini	4.20	3.97	16.69
2.	Saat ini saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya	4.49	4.03	18.11
3.	Intansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami	4.44	4.05	17.99
4.	Saya sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi	4.01	4.03	16.16
5.	Saya dapat mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan	4.00	4.08	16.32
6.	Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik	4.47	4.05	18.12
7.	Saya mampu bekerja dalam tekanan dan profesional	4.31	4.02	17.33
8.	Saya selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif	4.28	4.00	17.12
9.	Saya memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	4.34	3.99	17.33
	Jumlah	38.56		155.1
			36.22	7
	Rata – Rata	4.28	4.02	17.24

Sumber : Data Primer diolah (Tahun 2022)



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 6 Hasil Matriks IPA Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia

Dari gambar matriks diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing kuadran memiliki item dari Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia yang penulis masukkan kedalam pernyataan kuesioner, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

Kuadran I (Penting, Tidak berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran I hanya ada dua faktor, yaitu :

1. Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, Saya memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan. Dan
2. Menunjukkan bahwa faktor kompetensi yang dianggap sangat penting bagi kinerja pegawai.

Akan tetapi individu belum dapat maksimal dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan. Hal ini menjadi prioritas bagi pihak instansi untuk diperbaiki secara terus menerus.

Kuadran II (Penting, Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran II yaitu :

1. Saat ini mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan.
2. Instansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas.
3. Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Menunjukkan bahwa faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia berhasil dilaksanakan pihak instansi, dianggap sangat penting dan sangat berpengaruh oleh pegawai, maka kewajiban dari pihak instansi adalah terus memberikan dorongan dan pemahaman agar mempertahankan kinerjanya.

Kuadran III (Tidak Penting, Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran III yaitu :

1. Pengetahuan semakin bertambah saat bekerja di bidang ini.
2. Saya selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif.

Menunjukkan beberapa faktor yang memang di anggap kurang penting pengaruhnya bagi pegawai, pelaksanaannya oleh pihak instansi biasa-biasa saja dianggap kurang penting dan kurang berpengaruh.

Kuadran IV (Tidak Penting, Berpengaruh) :

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran IV yaitu :

1. dapat mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan,
2. Saya sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi.

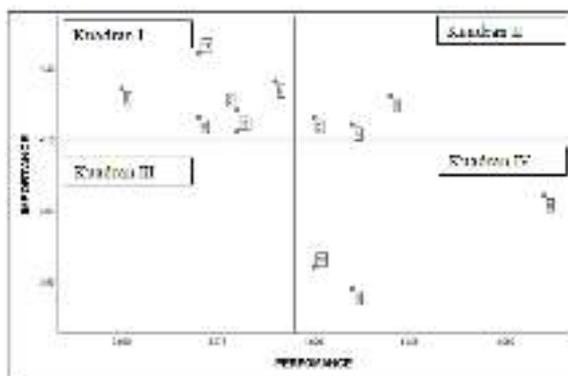
Menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat berpengaruh.

Tabel 7 Rata – Rata Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Penting (X)	Berpengaruh h (Y)	Skor
1.	selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang	4.16	4.02	16.73

diterapkan organisasi			
2. Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat	4.13	4.00	16.52
3. Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan cepat sesuai yang diinginkan	4.17	3.95	16.46
4. Dalam lingkungan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi	3.89	4.01	15.61
5. Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan	4.12	4.01	16.52
6. Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik	4.02	4.06	16.35
7. Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku	4.14	3.98	16.47
8. Konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan	4.13	3.97	16.38
9. Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	4.18	3.99	16.69
10. Bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas di banding urusan pribadi	3.92	4.00	15.70
11. Saya dapat menghargai waktu yang ditetapkan oleh instansi	4.22	4.01	16.72
12. Selalu menuntaskan pekerjaan yang diterima dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik	4.11	3.98	16.34
Jumlah	49.19	47.98	196.49
Rata – Rata	4.00	4.10	16.37

Sumber : Data Primer diolah (Tahun 2022)



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 7 Hasil Matriks IPA Faktor Kinerja Pegawai

Dari gambar matriks diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing kuadran memiliki item dari Faktor Kinerja Pegawai yang penulis masukkan kedalam pernyataan kuesioner, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

Kuadran I (Penting, Tidak berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran I hanya ada 6 faktor, yaitu :

1. Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan cepat sesuai yang diinginkan.
2. Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku.
3. Konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan.
4. Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.
5. dapat menghargai waktu yang ditetapkan oleh instansi.
6. Selalu menuntaskan pekerjaan yang diterima dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Akan tetapi belum dapat maksimal dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan. Hal ini menjadi prioritas bagi pihak instansi untuk diperbaiki secara terus menerus.

Kuadran II (Penting, Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran II yaitu :

1. selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi.
2. Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat.
3. Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menunjukkan bahwa faktor kinerja berhasil dilaksanakan pihak instansi, dianggap sangat penting dan sangat berpengaruh oleh pegawai, maka kewajiban dari pihak instansi adalah terus memberikan dorongan dan pemahaman agar mempertahankan kinerjanya.

Kuadran III (Tidak Penting, Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran III tidak ada artinya, tidak penting pada faktor kinerja.

Kuadran IV (Tidak Penting, Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran IV yaitu :

1. Dalam lingkungan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi, Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
2. Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas di banding urusan pribadi.

Menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat berpengaruh.

Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai kompetensi sumber daya manusia menunjukkan total rata rata secara keseluruhan sebesar 79,4% dan untuk keseluruhan rata – rata kinerja pegawai 79,8%. Dan dari hasil keseluruhan tersebut terdapat beberapa keterangan yakni :

a. Analisis Deskriptif Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pada tabel 7 menunjukkan data yang membahas mengenai rekapitulasi Kompetensi sumber daya manusia. Hasil analisis deskriptif pada tabel tersebut terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator pengetahuan sebesar 80%. Responden memberikan jawaban yang sangat baik pada instrumen indikator pengetahuan. Artinya karena pegawai merasa pengetahuan mereka semakin bertambah saat bekerja di instansi, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, dan juga instansi selalu mendorong serta memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas, sehingga pegawai memberikan jawaban yang cukup baik di indikator pengetahuan dan mendapatkan nilai terbesar diantara indikator lainnya.

Analisis deskriptif pada kompetensi sumber daya manusia juga terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yakni indikator Sikap dengan nilai sebesar 78,7%. Responden memberikan jawaban yang kurang baik pada instrumen indikator sikap. Karna pegawai masih tidak cukup baik dalam melakukan pekerjaan dibawah tekanan profesional, menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif, dan memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Sehingga dapat menyebabkan kinerja yang kurang baik, dan dari pernyataan – pernyataan yang pada indikator sikap, pegawai memberikan jawaban yang kurang baik, sehingga indikator sikap memiliki nilai terendah.

Pada gambar matriks IPA butir pernyataan no 1 berada di kuadran III yang artinya masuk kategori tidak penting dan tidak berpengaruh, sedangkan pada analisis deskriptif pernyataan butir no 1 memiliki nilai yang cukup besar 80,8%, itu artinya terdapat perbedaan antara hasil analisis deskriptif dan analisis IPA untuk pernyataan “pengetahuan saya semakin bertambah saat bekerja di bidang ini” .

Pada analisis deskriptif responden memberikan nilai yang sangat baik sehingga memperoleh hasil yang cukup besar, sedangkan di analisis IPA nilai yang diberikan berada pada tingkat penting dan berpengaruh untuk pernyataan tersebut penting memiliki nilai 4.20 dan berpengaruh memiliki nilai 3.97 sehingga menghasilkan GAP -0,23 dan skor 16,69, GAP tersebut cukup besar sehingga pada analisis IPA untuk pernyataan pada butir no 1, memiliki nilai yang rendah yakni pada kuadran III.

b. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Pada tabel 7 menunjukkan data yang membahas mengenai rekapitulasi Kinerja Pegawai. Hasil analisis deskriptif pada tabel tersebut terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi yakni pada indikator kuantitas kerja sebesar 80,3%. Responden memberikan jawaban yang sangat baik pada instrumen yang ada di indikator kuantitas kerja. Karena dalam lingkungan kerja pegawai dapat memberikan umpan balik bagi instansi, biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan, dan sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik, kesesuaian pernyataan-pernyataan pada indikator kuantitas kerja, sehingga responden memberikan jawaban yang sangat baik dan indikator kuantitas kerja memiliki nilai terbesar yakni sebesar 80,3%.

Analisis Deskriptif pada kinerja pegawai juga terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu indikator pelaksanaan tugas sebesar 79,4%. Responden memberikan jawaban yang kurang baik pada instrumen indikator tersebut, karena instrumen pada indikator pelaksanaan kerja mengenai, kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku masih kurang sesuai, dilihat dari jawaban yang diberikan responden melalui poin yang ada di pernyataan tersebut. Lalu konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan, serta tugas yang dikerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki. Dari pernyataan dan jawaban yang diberikan responden kurang baik terhadap pernyataan – pernyataan pada indikator pelaksanaan tugas sehingga indikator pelaksanaan tugas memiliki nilai terendah yaitu sebesar 79,4%.

2. Analisis IPA (*Important performance analysis*)

a. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pada analisis deskriptif terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator pengetahuan dengan persentase yakni sebesar 80%. Dan di analisis IPA terdapat dua instrumen indikator pengetahuan yang berada pada Kuadran II. Artinya kedua instrumen tersebut penting dan berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia, instrumen tersebut yaitu, mengerjakana pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, dan instansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas. Lalu terdapat satu instrumen pada kuadran II yaitu indikator keterampilan yang artinya instrumen pada indikator keterampilan termasuk penting dan berpengaruh dan pada analisis deskriptif rata – rata skor instrumen keterampilan memiliki persentase cukup tinggi yaitu sebesar 79,7%.

Selain itu terdapat satu instrumen pada indikator pengetahuan berada pada kuadran III, yang artinya pernyataan tersebut tidak penting dan tidak berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia. Meskipun terdapat satu instrumen indikator pengetahuan yang berada pada kuadran berbeda tetapi, Antara analisis deskriptif serta Analisis IPA dengan indikator pengetahuan sesuai, karena instrumen pada indikator pengetahuan memiliki nilai tertinggi dan berada pada Kuadran II. Maka dari sesuai dengan hasil analisis deskriptif.

Sedangkan nilai terendah pada analisis deskriptif yaitu instrumen indikator sikap dan pada analisis IPA instrumen indikator sikap berada pada kuadran I yang artinya pernyataan instrumen pada indikator sikap penting dan tidak penting. Karena responden memberikan jawaban dengan persentase yang kurang baik pada setiap instrumen indikator sikap, maka dari itu sikap termasuk lemah karena nilai skor yang dimiliki pada analisis deskriptif merupakan skor nilai terendah.

b. Kinerja Pegawai

Pada analisis deskriptif indikator pelaksanaan tugas memiliki nilai tertinggi di analisis deskriptif yakni sebesar 80,3%. Dan di analisis IPA indikator Kuantitas kerja berada pada Kuadran II. Artinya instrumen indikator Kuantitas Kerja penting dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Instrumen indikator kuantitas kerja, biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi. Lalu terdapat dua instrumen kuantitas kerja yang berada pada kuadran IV artinya dua instrumen indikator kuantitas kerja tidak penting dan berpengaruh. Instrumen berisi, dalam lingkungan kerja memberikan umpan balik bagi instansi, sarana memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Artinya Analisis Deskriptif dengan Analisis IPA untuk indikator Kuantitas kerja sesuai karena kuantitas kerja memiliki nilai tertinggi pada analisis deskriptif dan berada pada kuadran II di analisis IPA.

Selain itu pada kuadran II terdapat dua instrumen indikator kualitas kerja yang artinya instrumen tersebut penting dan berpengaruh, indikator kualitas kerja pada analisis deskriptif

memiliki nilai skor rata-rata yang cukup tinggi yaitu 79,8%. Karena meresponden memberikan nilai yang baik pada instrumen kualitas kerja.

Sedangkan instrumen indikator pelaksanaan tugas memiliki nilai terendah pada analisis dekriptif dan berada pada Kuadran I pada analisis IPA yang artinya penting tidak berpengaruh. Artinya indikator Pelaksanaan Tugas pada analisis IPA Instrumen penting tapi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Instrumen indikator pelaksanaan tugas lemah karena responden memberikan nilai yang kurang baik dan memiliki skor nilai rata – rata terkecil diantara indikator lainnya yaitu sebesar 79,4%.

3. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi perbandingan dengan penelitian yang dilakukan peneliti dalam analisis deskriptif, yaitu :

- a. Pada penelitian Indra Marpaung menggunakan indikator kompetensi yaitu. pengetahuan, keterampilan, perilaku, pengalaman bekerja. Berdasarkan indikator yang digunakan pada penelitian indra marpaung untuk indikator pengetahuan, keterampilan, perilaku Dan pengalaman bekerja. diketahui bahwa indikator pengalaman bekerja memiliki (kategori sangat baik) dan lebih dominan diantara variabel lainnya memiliki nilai persentase paling tinggi. Dan pada analisis deskriptif penelitian yang peneliti lakukan bahwa indikator pengetahuan yang memiliki nilai persentase paling tinggi dan lebih dominan yaitu sebesar 80%. Termasuk (kategori sangat baik). Sedangkan pada kinerja pegawai memperoleh hasil yang masuk (kategori sangat baik), dan untuk penelitian yang dilakukan peneliti memperoleh hasil yang masuk (kategori baik).
- b. Pada penelitian Monika Sasari menggunakan indikator kompetensi yaitu, pengetahuan, keterampilan, konsep diri, watak, dan motif. Dari kelima indikator tersebut berdasarkan hasil analisis deskriptif secara langsung untuk indikator pengetahuan pegawai dapat menjalankan tugas-tugas nya dengan baik dan juga pengetahuan dapat secara langsung mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keterampilan pegawai harus memiliki keterampilan khusus. Dan motif diketahui pegawai memiliki motif yang relative sama. Dari kelima indikator kompetensi memperoleh hasil yang masuk (kategori baik), untuk penelitian yang dilakukan peneliti memperoleh hasil yang masuk (kategori baik). Begitupun kinerja masuk pada (kategori baik).
- c. Pada penelitian Meydini Suticha menggunakan indikator kompetensi yaitu. pengetahuan, keterampilan, Motif, Sifat, Citra Diri. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Meydini Suticha. Pada analisis dekriptif Kompetensi Variabel X memperoleh hasil 94% dan masuk pada (kategori sangat baik). Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti kompetensi variabel X memiliki nilai 79,4% dan masuk (kategori baik). Sedangkan kinerja pegawai pada penelitian meydini memperoleh hasil sebesar 94,5% (kategori sangat baik), dan pada penelitian yang dilakukan peneliti sebesar 79,8% (kategori baik).
- d. Pada penelitian Umar Makawi menggunakan indikator kompetensi yaitu. pengetahuan, keterampilan, Konsep diri, watak, motif. Berdasarkan indikator yang digunakan pada penelitian Umar makawi diketahui analisis dekriptif untuk indikator pengetahuan memiliki nilai skor pernyataan mean yang diperoleh 4.29 (Kategori Sangat baik). Keterampilan memiliki nilai skor mean 4.19 (kategori sangat baik). konsep diri memiliki nilai skor mean 4.66 (Kategori Sangat baik), dan watak memiliki nilai skor mean 4.31 (Kategori Sangat baik). Secara keseluruhan untuk kompetensi masuk pada (kategori sangat baik). indikator konsep diri yang memiliki nilai tertinggi dengan (kategori sangat baik). Dan pada penelitian yang dilakukan peneliti secara keseluruhan masuk pada (kategori baik). Dan indikator pengetahuan memiliki nilai tertinggi dan termasuk (kategori sangat baik). Sedangkan kinerja masuk pada (kategori baik), berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti kinerja masuk pada (kategori baik).
- e. Pada penelitian Muhammad Fadhil menggunakan indikator kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap. Dari indikator yang digunakan dipenelitian muhammad fadhil, yakni hasil analisis deskriptif untuk indikator pengetahuan memiliki persentase 89,35% (Kategori Sangat baik). Keterampilan memiliki nilai persentase 87,4% (Kategori Sangat baik). Dan sikap memiliki nilai persentase 87,5% (Kategori Sangat baik). Dari hasil tersebut dilihat bahwa sikap memiliki nilai persentase paling tinggi yakni 87,5% (Kategori Sangat baik). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti pengetahuan merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi yakni sebesar 80% (Kategori Sangat baik). Keterampilan masuk ke (kategori baik). Dan sikap termasuk (kategori

baik). Sedangkan kinerja masuk (kategori baik), sama dengan penelitian yang dilakukan peneliti untuk variabel kinerja.

4. Hipotesis

Tabel 8 hipoteis

Coefficients ^a					
Model	B	Standard Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14.924	4.620		3.230	.002
Kompetensi	.918	.128	.602	7.196	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil signifikan parameter individual (uji t) yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel kompetensi (X) memiliki nilai signifikan $> 0,05$ dan lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,986) yang artinya secara individu variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

1. Hipotesis Statistik

Ho = Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1 = Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Menentukan level of significance (α)

Dalam penelitian ini tingkat signifikannya sebesar 0,05 (5%) dengan derajat bebas $df = n - 2$ dan n merupakan jumlah sampel pada penelitian ini. Untuk responden berjumlah 93, diperoleh derajat kebebasan sebesar $93 - 2 = 91$

3. Menentukan t_{hitung}

t_{hitung} diperoleh dari *output* SPSS yakni sebesar $7.196 > t_{tabel} 1,986$

4. Menolak dan menerima hipotesis

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 4. Di atas, dapat diketahui terdapat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi sumber daya manusia pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan skor empirik (X) sebesar $35.96 >$ skor teoritiknya adalah 27.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor dalam kategori baik, dapat dilihat berdasarkan skor empirik (Y) Sebesar $47.95 >$ skor teoritiknya adalah 36.
3. Hasil metode pengolahan *Importance Performance Analysis* (IPA) menggunakan software aplikasi SPSS 25 mengenai bagaimana faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor, peneliti menggunakan rata-rata untuk mengetahui titik yang akan dimasukkan ke dalam matriks. Dari pengolahan data di metode IPA diperoleh hasil sebagai berikut :
 - a. Faktor-faktor dalam kuadran II menunjukkan factor-faktor penting dan berpengaruh adalah sebagai berikut :
 - 1) Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia
 - a) Saat ini mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan
 - b) Instansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah-langkah atau peroses dalam melaksanakan tugas

- c) Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik
- 2) Faktor Kinerja Pegawai
 - a) Selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi
 - b) berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat
 - c) biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Fauzi, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M.R. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jupiis : Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial. Vol 10, No 2. ISSN 11137-24114. Telah terakreditasi SINTA 3, SK 30/3/KPT/2018.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Rajagrafindo Persada