

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK (LPKA) KLAS II AMBON

Imelda Christy Poceratu

Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Pattimura, Ambon 97234

e-mail: Imelda.poceratu@yahoo.com

Abstrak. Kinerja Karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh instansi/perusahaan. Kompetensi SDM merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai/Karyawan. Ada lima karakteristik kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, *motives, traits, self-concept, knowledge* dan *skills*. Bila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi maka kinerja karyawan yang baik dapat terwujud. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompetensi SDM yang meliputi *motives, traits, self-concept, knowledge* dan *skills* mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Ambon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 24 orang pegawai LPKA Klas II Ambon. data yang dikumpulkan menggunakan angket. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Kinerja Pegawai.

Abstract. Good employee performance is needed by agencies / companies. HR competency is a factor that can affect employee performance. There are five competency characteristics that can affect employee performance, namely, *motives, traits, self-concept, knowledge* and *skills*. If employees have high competence, good employee performance can be realized. This study aims to prove the influence of HR competencies which include *motives, traits, self-concepts, knowledge* and *skills* have a simultaneous and partial influence on the performance of Ambon Special Child Development Institution (LPKA) Employees. The research method used is a quantitative method. The samples used were 24 employees of LPKA Klas II Ambon. data collected using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results of this analysis indicate that HR competencies have a simultaneous and partial effect on employee performance.

Keywords: human Resources Competency, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik [1]. kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam

mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu [2]. Kompetensi juga menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik [3]. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [4]. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu

yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Indikator penilaian kinerja di perusahaan pada umumnya meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan, kemampuan karyawan, pelayanan pelanggan dan peningkatan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan antara lain, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis. Kinerja yang terpelihara yaitu dengan mempertahankan setiap indikator penilaian kinerja dan setiap indikator penilaian kinerja tersebut jika berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi publik atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Bagi organisasi publik akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan nasabah, juga secara bertahap meningkatkan keuntungan perusahaan. Karena itu dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kompetensi personal yang terlibat didalamnya.

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan instansi pemerintah yang memiliki banyak sumber daya manusia (SDM). Namun, penempatan jabatan atau unit kerja belum sesuai dengan kompetensi SDM yang dimiliki. Banyak SDM yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal itu tentu saja akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas II Ambon yang merupakan salah satu UPT dari Kemenkumham memiliki masalah tersebut. Contohnya pada seksi pembinaan dan pendidikan yang seharusnya melibatkan SDM yang memiliki kompetensi pada bidang ini yaitu psikologi, namun karena ketiadaan SDM yang berkompeten dibidang ini, maka digantikan dengan orang yang tidak berkompeten. Karena permasalahan diatas, maka masalah pembinaan kepada anak didik masyarakat (andikpas) tidak berjalan dengan baik. Jika permasalahan tersebut terjadi terus menerus maka tujuan yang diinginkan instansi tidak dapat tercapai. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui sejauh mana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dan apakah secara parsial

mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPKA Klas II Ambon.

2. BAHAN DAN METODE

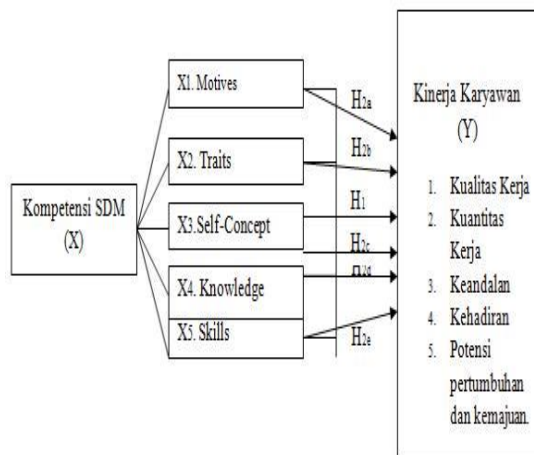
2.1 Kajian Teori

Kompetensi adalah "Underlying characteristic's of individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation" yaitu, merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Secara umum, kompetensi adalah sebuah kombinasi antara keterampilan (skill), atribut personal dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behavior) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi [4]. Kompetensi terdiri dari atas 5 (Lima) Karakteristik yaitu :

1. **Knowledge**, Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. **Skills**, Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.
3. **Self-Concept**, Adalah sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

4. **Traits**, Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.
5. **Motives**, Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Menambahkan bahwa *motives* adalah "drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others". Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan – tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam "feedback" untuk memperbaiki dirinya.

Kerangka Kerja Penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang meliputi *motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga untuk memperjelas penelitian maka digambarkan kerangka berpikir seperti gambar 1 [5].



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian
Sumber : Bittel & Newstrom (1996)

2.2 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komperatif dengan menggunakan data kuantitatif. Menurut [6], penelitian kausal komperatif merupakan penelitian

yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*), disamping mengukur kekuatan hubungannya (p.25). Dalam hal ini, kompetensi sumber daya manusia meliputi *motives, traits, self-concept, knowledge dan skills* mewakili variabel X, sedangkan kinerja karyawan mewakili variabel dependen dimana dianggap sebagai variabel Y.

Objek penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia yang meliputi *motives, traits, self concept, knowledge, skills* dan Kinerja Karyawan. Sedangkan, subjek penelitian ini adalah Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas II Ambon. Dalam penelitian ini, populasinya adalah Pegawai LPKA Ambon yang berjumlah 52 orang. Dengan sampel sebanyak 24 pegawai. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Sample Random Sampling*.

Data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data asli. Dalam hal ini, data primer didapat langsung dari responden dengan menggunakan angket yang disebarakan pada pegawai LPKA Ambon. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang sudah dimiliki oleh LPKA Ambon yaitu berupa visi dan misi KemenkumHam, sejarah dan latar belakang LPKA, serta struktur organisasi.

Teknik pengolahan data yang dipakai pada penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Selain itu juga menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Analisis statistik yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F dan koefisien determinasi. Sehingga dalam penelitian ini Variabel bebas adalah kompetensi dan variabel terikat adalah kinerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Statistik

1. Nilai Mean
Berdasarkan nilai *mean*, dapat disusun hirarki pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dari yang paling kecil sampai yang paling besar

yaitu, *traits* (3,63), *self-concept* (3,79), *skills* (3,97), *knowledge* (4,01) dan *motives* (4,13). Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi paling tinggi yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja di LPKA Ambon yaitu *motives* dan *knowledge*, sedangkan *traits* merupakan kompetensi paling rendah yang dimiliki oleh pegawai LPKA Ambon. Namun, selisih nilai mean antar variabel tidak jauh berbeda, sehingga kelima variabel tersebut memiliki pengaruh yang hampir sama kuat terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F

Hasil analisis uji f diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. di mana jauh lebih kecil dari 0.05, sehingga hal ini menjelaskan bahwa Kompetensi SDM yang meliputi *motives*, *traits*, *self-concept*, *knowledge* dan *skills* berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompetensi SDM meliputi *motive*, *traits*, *self concept*, *knowledge* dan *skills* secara simultan terhadap kinerja dapat diterima secara statistik.

3. Uji T

Hasil analisis uji t diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0.002, di mana lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.005$), sehingga menjelaskan bahwa Kompetensi SDM (X) yang diwakili oleh variabel *motives* (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). tingkat signifikansi variabel *motives* jauh di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa *motives* benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Ambon. Dengan demikian H2a yang menyatakan bahwa *motives* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai LPKA Ambon dapat diterima secara statistic. Variabel *traits* (X2) juga berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai(Y). Signifikansi *traits* sebesar 0.013, karena tingkat signifikansi variabel *traits* jauh di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa *traits* benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Ambon. Dengan demikian H2b yang menyatakan bahwa *traits* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai LPKA

Ambon dapat diterima secara statistik. Variabel *self-concept* juga berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sig *self-concept* sebesar 0.001, karena tingkat signifikansi variabel *self-concept* jauh di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa *self-concept* benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Ambon. Dengan demikian H2c yang menyatakan bahwa *self-concept* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai LPKA Ambon dapat diterima secara statistik. Selain itu variabel *knowledge* juga berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sig *knowledge* sebesar 0.003, karena tingkat signifikansi variabel *knowledge* jauh di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa *knowledge* benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Ambon. Dengan demikian H2d yang menyatakan bahwa *knowledge* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai LPKA Ambon dapat diterima secara statistic. Yang terakhir yaitu variabel *skills* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sig *skills* sebesar 0.002, karena tingkat signifikansi variabel *skills* jauh di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa *skills* benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai LPKA Ambon. Dengan demikian H2e yang menyatakan bahwa *skills* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada LPKA Ambon dapat diterima secara statistik. Penjelasan di atas dapat menjawab rumusan masalah yang ada yaitu kompetensi SDM yang meliputi *motives*, *traits*, *self-concept*, *knowledge*, dan *skills* secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPKA Klas II Ambon.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Hubungan *Motives* dengan Kinerja

Berkaitan dengan kompetensi yang meliputi *motives*, nilai rata-rata keseluruhan pegawai yang memiliki kompetensi *motives* sebesar 4.13 atau dapat dikategorikan karakteristik kompetensi tinggi

dan berdasarkan atas nilai mean terhadap butir-butir pernyataan, skor tertinggi untuk *motives* lebih mengarah terhadap pernyataan mengenai pegawai melakukan tugas sesempurna mungkin sesuai dengan tugas yang diberikan oleh institusi (mean 4.38). Sedangkan skor terendah untuk *motives* lebih mengarah terhadap pernyataan akan tanggung jawab menjaga kebersihan dan ketertiban ruang kerja (mean 3.82). Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *motives* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *motives* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *motives* pegawai akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.

Dalam memotivasi pegawai, manajer/pimpinan harus mengetahui motif dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif karyawan harus diarahkan pada tujuan tertentu yang ingin dicapai, yaitu mempertinggi kinerja individu dan organisasional [7]. Itulah sebabnya, meskipun kompetensi *motives* sudah tinggi, namun institusi/perusahaan harus mempertahankan kompetensi *motives* tersebut agar kinerja pegawai terus meningkat. Kompetensi *motives* pegawai perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi/perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan [8]. Dalam mempertahankan kompetensi *motives*, pimpinan/manajer institusi/perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memotivasi karyawannya agar karyawan memiliki dorongan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja, karyawan memiliki dorongan rasa tanggung jawab kepada perusahaan sebagai tempat untuk mendapatkan nafkah hidup dan karyawan bersemangat dalam bekerja sehari-hari. Secara keseluruhan, karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk item *motives*. Meskipun item *motives* sudah tinggi, tetapi perlu dipertahankan agar kinerja organisasi/perusahaan akan terus meningkat.

3.2.2 Hubungan *Traits* dengan Kinerja

Berkaitan dengan kompetensi yang meliputi *traits*, nilai rata-rata keseluruhan pegawai yang memiliki kompetensi *traits* sebesar 3.63 atau dapat dikategorikan karakteristik kompetensi sedang dan berdasarkan atas nilai mean terhadap butir-butir pernyataan, skor tertinggi untuk *traits* lebih mengarah terhadap pernyataan mengenai kesediaan melakukan pekerjaan meskipun bukan tugasnya demi kelancaran operasional organisasi (mean 3.84). Sedangkan skor terendah untuk *traits* lebih mengarah terhadap pernyataan pegawai tidak mudah stres dalam bekerja (mean 3.24). Pegawai yang memiliki kompetensi *traits* yang sedang atau kepribadian kurang tangguh tersebut dapat dikarenakan kurang memiliki kontrol diri dalam bekerja, kurang memiliki kemampuan dalam menghadapi tekanan dan kurang tabah dalam menghadapi masalah. Hal-hal tersebut terjadi dimungkinkan karena pegawai, terutama pegawai laki-laki merasa memiliki beban tanggung jawab yang relatif besar dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan keluarga dan di sisi lain memiliki kemampuan yang terbatas dalam mengatasinya. Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *traits* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *traits* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *traits* pegawai akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Itulah sebabnya, kompetensi *traits* pegawai perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai juga akan meningkat, bukan hanya pada tingkat kinerja sedang tetapi sampai pada tingkat kinerja tinggi.

Kompetensi *traits* pegawai perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan instansi, karena dapat digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja pegawai [9]. Pimpinan instansi atau yang mewakili hendaknya mampu mengarahkan pegawai agar memiliki kemampuan mengontrol diri dalam bekerja sehari-hari, memiliki kemampuan perlawanan dalam menghadapi tekanan (*stress*) dan memiliki ketabahan dalam menghadapi masalah. Secara keseluruhan, pegawai dikategorikan memiliki kompetensi *traits* yang sedang. Itulah sebabnya, pimpinan hendaknya lebih memfokuskan

pada peningkatan tiga item *traits* tersebut agar kinerja instansi dapat ditingkatkan. Dalam meningkatkan *traits* bisa dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dalam mengontrol diri dengan cara memberikan bimbingan konseling yang dapat dilakukan oleh departemen HRD, selain itu dalam mengontrol diri pegawainya instansi dapat membuat poin-poin khusus berupa *punishment* yang dapat dicantumkan dalam peraturan sehingga dapat ditaati oleh semua pegawai dalam instansi tersebut. Dalam menghadapi stres, instansi dapat melakukan aktivitas rutin diluar masalah pekerjaan dengan cara melakukan *gathering* yang dilakukan secara berkala.

3.2.3 Hubungan *Self-Concept* terhadap Kinerja

Berkaitan dengan kompetensi yang meliputi *self-concept*, nilai rata-rata keseluruhan pegawai yang memiliki kompetensi *self-concept* sebesar 3.79 atau dapat dikategorikan karakteristik kompetensi tinggi dan berdasarkan atas nilai mean terhadap butir-butir pernyataan, skor tertinggi untuk *self-concept* lebih mengarah terhadap pernyataan mengenai pegawai akan terus mencoba sampai berhasil jika terjadi kesalahan dalam tugas yang diberikan instansi (mean 3.96). Sedangkan skor terendah untuk *self-concept* lebih mengarah terhadap pernyataan akan tidak pernah mengeluh dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan (mean 3.42). Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *self-concept* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *self-concept* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *self-concept* pegawai akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.

Dalam mempertahankan kompetensi *self-concept*, pimpinan instansi atau yang mewakili hendaknya mampu memotivasi pegawai agar pegawai pantang menyerah bila menghadapi masalah di dalam pekerjaan, pegawai bekerja dengan rajin dan disiplin untuk dapat memberikan nilai bagi instansi, dan pegawai berusaha jujur dalam segala sesuatu yang dikerjakan. Secara

keseluruhan pegawai dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *self-concept*. Itulah sebabnya pimpinan hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *self-concept* tersebut, agar kinerja instansi akan terus meningkat.

3.2.4 Hubungan *Knowledge* dengan Kinerja

Berkaitan dengan kompetensi yang meliputi *knowledge*, nilai rata-rata keseluruhan pegawai yang memiliki kompetensi *knowledge* sebesar 4.01 atau dapat dikategorikan karakteristik kompetensi tinggi dan berdasarkan atas nilai mean terhadap butir-butir pernyataan, skor tertinggi untuk *knowledge* lebih mengarah terhadap pernyataan mengenai pegawai memiliki pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan saat ini (mean 4.40). Sedangkan skor terendah untuk *knowledge* lebih mengarah terhadap pernyataan akan informasi yang dimiliki banyak terkait dengan pekerjaan saat ini (mean 3.54). Realitas tersebut berdampak pada sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *knowledge* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *knowledge* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *knowledge* pegawai akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Meskipun kompetensi *knowledge* sudah tinggi, namun instansi harus mempertahankan kompetensi *knowledge* tersebut agar kinerja pegawai terus meningkat.

Kompetensi *knowledge* pegawai perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan instansi, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam mempertahankan kompetensi *knowledge*, pimpinan instansi atau yang mewakili hendaknya mampu memberi pelatihan pegawai agar pegawai mempunyai pengalaman yang mampu menunjang pekerjaan, pegawai memiliki pengetahuan yang memadai atas pekerjaan yang dihadapi dan pegawai mempunyai informasi yang memadai mengenai sistem dan prosedur kerja yang diberlakukan instansi. Secara keseluruhan pegawai dikategorikan

memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *knowledge*. Itulah sebabnya pimpinan hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *knowledge* tersebut, agar kinerja instansi akan terus meningkat.

3.2.5 Hubungan Skills dengan Kinerja

Berkaitan dengan kompetensi yang meliputi *skills*, nilai rata-rata keseluruhan pegawai yang memiliki kompetensi *skills* sebesar 3.97 atau dapat dikategorikan karakteristik kompetensi tinggi dan berdasarkan atas nilai mean terhadap butir-butir pernyataan, skor tertinggi untuk *skills* lebih mengarah terhadap pernyataan mengenai keahlian yang dimiliki, dapat memudahkan pegawai dalam bekerja (mean 4.24). Sedangkan skor terendah untuk *skills* lebih mengarah terhadap pernyataan akan kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalalam melaksanakan tugas untuk menghasilkan sesuatu yang maksimal (mean 3.56). Realitas tersebut berdampak pada sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *skills* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *skills* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.

Meskipun kompetensi *skills* sudah tinggi, namun instansi harus mempertahankan kompetensi *skills* tersebut agar kinerja pegawai terus meningkat. Kompetensi *skills* pegawai perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan instansi, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam mempertahankan kompetensi *skills*, pimpinan instansi atau yang mewakili hendaknya mampu memberi pelatihan pegawai agar pegawai memiliki keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi, karyawan memiliki keterampilan tertentu dalam menghadapi masalah dalam bekerja dan mempunyai kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas yang teresedia dalam bekerja. Pelatihan ini dapat dilakukan oleh pimpinan instansi atau mengundang dari luar inastansi. Selain itu juga dapat melakukan *coaching*

agar pegawai dapat meningkatkan *skills*. *Coaching* dapat dilakukan di instansi dengan mengundang *coach* dari luar intansi. Secara keseluruhan pegawai dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *skills*. Itulah sebabnya pimpinan hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *skills* tersebut, agar kinerja instansi akan terus meningkat.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM yang meliputi *motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills* secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Klas II Ambon sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima.
2. Kompetensi SDM yang meliputi *motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills* secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Klas II Ambon.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amstrong, M. and Baron. Perfect Management. Institute of Personal and Development, London 46. 1998.
- [2] Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Grafindo Persada, Jakarta.
- [3] Hutapea, P. dan Thoha, N. Kompetensi Plus. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 38. 2008.
- [4] Spancer, Lyle & Signe M. Spancer. Competence at work, models for superior performance, Canada: Jhon Wiley & sons, Inc., 9-12. 1993
- [5] Bittel, L.R., Newstrom, J.W. Pendoman Bagi Penyelia, Jakarta, Teruna Grafika 54. 1996.
- [6] Effendi, R. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan

Pajak Metro. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Lampung 61. 2009.

- [7] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 67. 2011.
- [8] Eugene Mckenna, Nic Beech.. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi. 101. 2000
- [9] Martin. , Competence System. New Jersey: Prentice Hall Inc.52-62. 2002