

# **PENGARUH KOMPETENSI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TAMPAKSIRING KABUPATEN GIANYAR**

**OLEH :  
EDI PURNOMO**

## **ABSTRAK**

Berhasil tidaknya pencapaian organisasi sangat tergantung pada kompetensi pimpinan maupun keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi organisasi seperti dalam bidang pemasaran, produksi, keuangan, personalia maupun fungsi administrasi. Selain itu juga tergantung kepada kemampuan pimpinan untuk mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut agar dapat berjalan dengan lancar. Di antara fungsi yang ada, fungsi personalia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh pemimpin. Ahmad Tohardi (2002:295) menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya”.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jalan Yama Berata, Tampaksiring, Gianyar – Bali. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar. Sebagai responden adalah pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring dengan populasi seluruhnya adalah sebesar 38 pegawai.

Untuk menganalisis digunakan analisis regresi linier sederhana, korelasi, determinasi dan uji-t. Dari hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan  $Y = 17,165 + 0,286X$ , ini menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai, melalui analisis korelasi diperoleh sebesar 0,535. Dalam hal ini berarti pengaruh kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki korelasi yang positif dan sedang. Dari analisis determinasi diperoleh koefisien sebesar 28,62%, Kompetensi pimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh. Sedangkan sisanya sebesar 71,38% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan uji-t dimana nilai t-hitung adalah 3,801 lebih besar dengan t-tabel 1,688, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis terbukti benar, dan memang benar adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar.

*Kata Kunci : Kompetensi Pimpinan, Kinerja Pegawai*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu permasalahan yang dihadapi dari masa ke masa di dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Standar yang dimaksud adalah kinerja yang merupakan hasil kerja yang dilakukan baik secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:9). Salah satu faktor yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan dan organisasi adalah sumber daya manusia.

Sebuah organisasi yang baik adalah organisasi kecil maupun besar yang diatur oleh seorang pemimpin yang memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi adalah adanya indikator yang jelas tentang seseorang yang ahli dibidangnya, mempunyai sifat jujur dan berperilaku disiplin serta mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi pimpinan dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai apabila dalam pelaksanaan sehari-hari dibarengi dengan pengawasan yang melekat terhadap tugas pokok dan fungsinya di dalam organisasi, Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring yang berada di wilayah Kabupaten Gianyar dapat diukur salah satunya dari presensi atau tingkat

absensi pegawai dan jumlah hari kerja sesungguhnya yang berpengaruh pada capaian kerja seperti yang terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai dan Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya Pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar Bulan Januari – Desember 2014.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Ada (Hari)	Jumlah Presensi Yang Hilang (Hari)	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)
1	2	3	4	5	6 = 4-5
Januari	38	19	722	11	711
Februari	38	19	722	12	710
Maret	38	20	760	13	747
April	38	21	798	12	786
Mei	38	17	646	10	636
Juni	38	22	836	11	785
Juli	38	22	836	11	785
Agustus	38	21	798	13	785
September	38	20	760	13	747
Oktober	38	21	798	13	785
November	38	21	798	9	789
Desember	38	20	760	12	748

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Tampaksiring.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi kurang memenuhi standar yang ada menurut (Kuna Winaya:1989), bilamana tingkat absensi atau ketidakhadiran per-bulan mencapai 2–3%, maka dikatakan karyawan mempunyai disiplin yang tinggi dan bilamana tingkat absensi mencapai 15-20 % per-bulan maka dikatakan disiplin karyawan rendah, dan apabila berada di antara kedua ketentuan di atas, maka tingkat disiplin karyawan dapat dikatakan sedang. Pada tabel di atas menunjukkan absensi berkisar 9-13 atau rata-rata sebanyak 30,70% dalam sebulan. Hal ini memberikan gambaran bahwa presensi pegawai rendah yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “ Bagaimanakah Pengaruh Kompetensi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar?”

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah, untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar dalam hal meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai.

### **2.1 Landasan Teoritis**

#### **2.1.1 Pengertian dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### 1) Pengertian Manajemen

Menurut Handoko (2003:10) : Pada dasarnya bahwa manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan(*Planning*), pengorganisasian(*Organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan ( *leading*) dan pengawasan (*controlling*).

##### 1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2004:4) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

##### 2) Peranan dan Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumberdaya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) menurut fungsinya yaitu :

1. Fungsi-fungsi manajerial manajemen sumberdaya manusia yang mencakup :  
Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*directing*), Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi-fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia yang mencakup :  
Pengadaan tenaga (*recruitment*), Pengembangan (*development*), Kompensasi (*compensation*), Integrasi (*integration*), Pemeliharaan (*maintenance*), Pemisahan (*separation*)

### **2.1.2 Kepemimpinan**

#### 1) Pengertian Pemimpin

Tohardi, (2002:295) menyatakan bahwa: “Pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan bawahan kearah pencapaian tujuan organisasi. Pengertian Kepemimpinan

#### 2) Pengertian Kepemimpinan

Hasibuan, (2007:170) menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

### **2.1.3 Pengertian Kompetensi**

Menurut Miller dkk (Parulian Hutapea & Nurianna T, 2008:4) menyatakan bahwa terdapat dua jenis definisi kompetensi yang berkembang, yaitu:

1. Kompetensi teknis (*hard skill/hard competency*) yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
2. Kompetensi (*soft skills/soft competency*) yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

### **2.1.4 Indikator-Indikator atau Alat Ukur Kompetensi Pimpinan**

Husein Umar (2001:31) menyatakan ada lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah; Cara berkomunikasi, Pemberian motivasi, Kemampuan memimpin, Pengambilan keputusan, Kekuasaan yang positif.

### 2.1.5 Pengertian Kinerja Pegawai

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

### 2.1.6 Faktor-Faktor dan Karakteristik yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono, 1999:27 faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain : Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas (wewenang), Disiplin, dan Inisiatif.

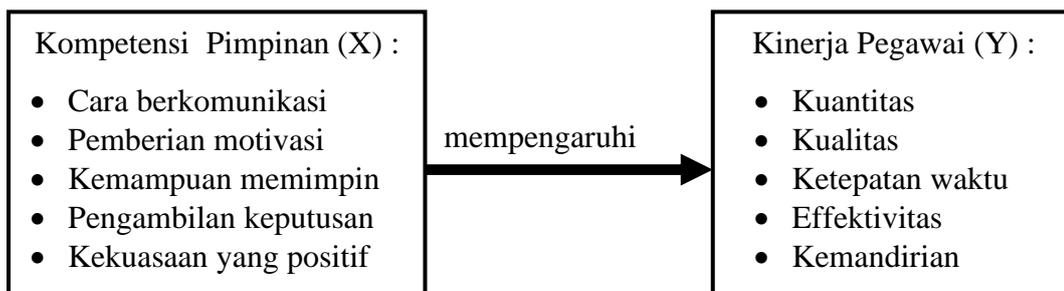
### 2.1.7 Indikator-Indikator atau Alat Ukur Kinerja Pegawai

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

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

## 2.2 Kerangka Pikir Penelitian

Bentuk kerangka pemikiran berupa penelitian kualitatif, seperti terlihat pada gambar 2.1 di bawah ini :



## 2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang diperoleh dari wawancara maupun observasi di lapangan dan didukung dengan teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesisnya adalah :

“Kompetensi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar”.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Yama Berata Tampaksiring. Pemilihan lokasi ini atas pertimbangan bahwa ditemukannya masalah-masalah yang terkait dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar .

##### **3.1.2 Obyek Penelitian**

Adapun obyek penelitian adalah kompetensi pimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar. Penelitian menggunakan data tahun 2014.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

1. Variabel bebas (*Independent variabel*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat, yang disimbulkan dengan tanda “Y” dan variabel bebas penelitian ini adalah kompetensi pimpinan (X).
2. Variabel terikat (*Dependent variabel*), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian adalah kinerja pegawai (Y).

#### **3.3. Definisi Operasional**

Menurut Mohammad Nazir (2013:126) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Sesuai dengan perumusan masalah yang ada maka dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

##### **3.3.1. Variabel Bebas (*Independent variabel*)**

Variabel bebas (*Independent variabel*) dalam penelitian ini adalah kompetensi pimpinan yang terdiri dari unsur-unsur antara lain : Cara berkomunikasi, Pemberian motivasi, Kemampuan memimpin, Pengambilan keputusan, Kekuasaan yang positif.

### **3.3.2. Variabel Terikat (*Dependent variabel*)**

Variabel terikat (*Dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang terdiri dari unsur-unsur antara lain : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

## **3.4 Jenis dan Sumber Data**

### **3.4.1 Jenis Data**

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung secara matematis, seperti data jumlah pegawai, jumlah hari kerja dan absensi, serta sasaran kerja pegawai.

2) Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung secara matematis seperti data struktur organisasi, sejarah organisasi, dan tugas dari masing-masing pegawai.

### **3.4.2 Sumber Data**

1) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari instansi atau data yang terjadi di lapangan penelitian yang diperoleh dengan teknik wawancara dan observasi, dan kemudian akan diolah oleh peneliti.

2) Data Sekunder

Yaitu data pendukung yang bersifat memperkuat hasil analisis. Data ini berupa profil kantor, data keadaan pegawai dan struktur organisasi. Juga data yang diperoleh peneliti dengan membaca buku-buku serta literature yang berhubungan dengan masalah baik dari media elektronik, atau perpustakaan.

## **3.5 Responden Penelitian**

Responden penelitian adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh instansi tersebut, dan responden harus betul-betul representative atau memadai. (Sugiyono, 2010). Oleh karena responden dalam penelitian ini jumlahnya kurang

dari 100 orang, maka responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar yaitu sebanyak 38 orang.

### **3.6 Metode Penentuan Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah 38 orang pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar tidak termasuk 1 (satu) orang Camat sebagai pimpinan manajemen puncak. Dalam penelitian ini semua pegawai dijadikan sebagai responden penelitian. Responden dalam penelitian ini ditentukan dengan metode sensus menurut (Hidayat, 2007), yaitu seluruh pegawai Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar dijadikan responden penelitian.

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

- 1) *Observasi* ( pengamatan ), yaitu cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung mengenai data yang diselidiki. Seperti : respon karyawan terhadap pimpinan, absensi dan kinerja pegawai.
- 2) *Interview* (Wawancara) Yaitu tehnik pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab kepada manajer dan pegawai Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar.
- 3) Studi dokumentasi, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memperoleh data mengenai hal-hal atau variabel yang diteliti dari dokumen-dokumen, catatan-catatan serta laporan-laporan yang ada di Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar, seperti sejarah organisasi, struktur organisasi, tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi.
- 4) *Quesioner*, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden yang berjumlah 38 orang. Responden diminta keterangan terhadap sesuatu yang dialami berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

## **4.1 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai digunakan alat analisis SPSS/Windows Versi 21.00 dan berikut hasil dari analisis tersebut adalah :

- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana.

Pengaruh kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan regresi linier sederhana. Adapun formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

dimana : Y = Kinerja pegawai

X = Kompetensi Pimpinan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Dasar perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat dari program SPSS/Windows versi 21.00, maka hasilnya diperoleh seperti pada table :

Tabel Rekapitulasi Hasil Analisis Data Dengan Program SPSS / Windows

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Constanta	17,165	0,167	0,634	3,801	0,001
R	= 0,535				
R <sup>2</sup>	= 0,286				

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh besaran konstanta (a) = 17,165 dengan koefisien korelasi (R) = 0,535 dan koefisien regresi R<sup>2</sup> (b) = 0,286. Sedangkan nilai dari Beta (β) sebesar = 0,634 dengan nilai t-hitung = 3,801 dan tingkat signifikannya sebesar = 0,001. Maka diperoleh rumus persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = 17,165 + 0,286X$$

Keterangan :

a = 17,165 artinya ; bila kompetensi pimpinan tidak berubah atau tetap maka kinerja pegawai sebesar 17,165.

b = 0,286 artinya ; bila kompetensi pimpinan berubah sebesar satu satuan maka kinerja pegawai berubah sebesar 0,286 satuan.

Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dari kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar.

## 2) Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas kompetensi pimpinan (X) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Besarnya koefisien korelasi (r) dapat diketahui dari besarnya R yang diperoleh dari hasil perhitungan yaitu positif 0,535

Berdasarkan kriteria kuat lemahnya suatu hubungan menurut Sugiyono (2000:246), maka koefisien korelasi (R) = 0,535 di atas, terletak diantara 0,400 sampai dengan 0,599 ini berarti terdapat korelasi yang sedang. Hal ini berarti bahwa ada hubungan antara kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai.

### 3) Analisis Determinasi

Menurut Sudjana, (200:246), untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh setiap variabel yang diteliti, dan untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan jalan mengkwadratkan koefisien korelasi dikalikan 100%.

Rumus determinasi adalah :  $D = r^2 \times 100\%$

Keterangan : D = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

$$D = (0,535)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,286225 \times 100\%$$

$$D = 28,62\%$$

Koefisien determinasi sebesar 28,62% berarti kompetensi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 28,62% sedangkan sisanya 71,38% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### 4) Analisis uji-t

Untuk mengetahui koefisien regresi yang diperoleh di atas, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t-(test). Adapun langkah langkah pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

#### a. Perumusan hipotesis

Sesuai dengan hipotesis maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho :  $\beta=0$  berarti kompetensi pimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar.

$H_0 : \beta > 0$  berarti kompetensi pimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar.

b. Penentuan Statistik Tabel

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai  $\beta = 0,634$ . Sesuai dengan hipotesis alternatif ( $H_0$ ) yang diajukan, yang menyatakan “ $\beta > 0$ ” yang berarti berpengaruh nyata. Dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan = 95%, dan  $\alpha = 5\%$  *df (degree of freedom) = n-k*. Untuk  $n = 38$  dan  $k = 2$ , maka  $n-k = 38-2 = 36$ , sehingga besarnya t-tabel yang dicari adalah  $t(5\%, 36) = 1,688$ .

c. Penentuan t-hitung

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 21.00 dengan jumlah responden sebanyak 38 orang, maka pada derajat bebas = 36, ternyata diperoleh besarnya t-hitung untuk variabel X adalah 3,801 dan konstanta = 2,436.

Tabel Rekapitulasi Hasil Analisis Variabel X Dengan Program SPSS 21.00

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
1	2	3	4
Konstanta	17,165	2,436	0,020
Kompetensi Pimpinan	0,634	3,801	0,001
$R = 0,535$			
$R^2 = 0,286$			

d. Kriteria Penerimaan atau Penolakan Hipotesis

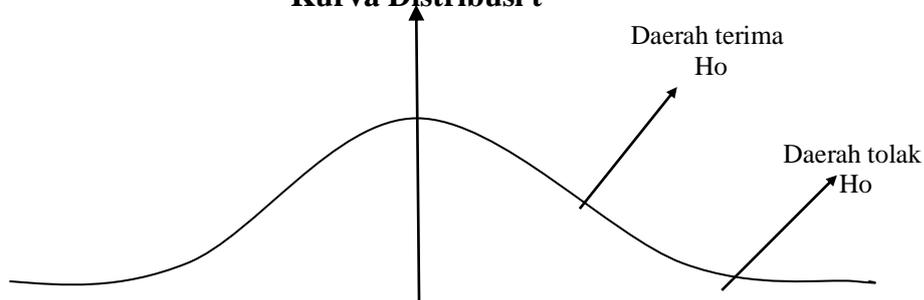
Sesuai dengan derajat penolakan dan daerah penerimaan dengan uji satu sisi (sisi kiri atau sisi kanan), maka dalam hal ini yang dipakai adalah uji coba sisi kanan, dimana syarat uji sisi kanan adalah :

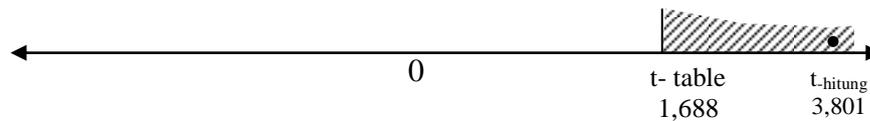
( $H_0$  diterima apabila  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ ) atau ( $H_0$  ditolak apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ )

e. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf tingkat kepercayaan = 95% dan ( $\alpha$ ) = 5%, maka diperoleh besarnya t-hitung = 3,801 dan t-tabel = 1,688. Untuk lebih jelasnya lihat kurva distribusi t berikut:

**Gambar Kurva Distribusi t**





## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis regresi linier diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,165 + 0,286X$ . Ini menunjukkan jika kompetensi pimpinan = 0, maka kinerja pegawai adalah sebesar 17,165 satuan, yaitu sebesar bilangan konstan (a). Bila kompetensi pimpinan naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,286. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dari kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar.

Dari hasil analisis korelasi, R positif sebesar 0,535 berarti memang benar terjadi hubungan yang sedang dan searah antara kompetensi pimpinan dengan kinerja pegawai.

Dari hasil analisis determinasi, diperoleh koefisien korelasi/R (r) sebesar 0,535 maka nilai determinasi (D) sebesar 28,62% ini berarti bahwa kinerja pegawai memang benar akibat dari pengaruh kompetensi pimpinan sebesar 28,62%, sedangkan 71,38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil analisis uji-t diperoleh  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka kompetensi pimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian telah terjawab permasalahan dan tujuan penelitian tentang pengaruh kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tampaksiring Kabupaten Gianyar.

### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan tersebut di atas, maka dapat disarankan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi pimpinan akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain maka sudah sepatutnya pimpinan memperhatikan faktor-faktor tersebut seperti, finansial insentif yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga terbentuk rasa

kekeluargaan, terjalinnya komunikasi yang efektif antara sesama pegawai maupun antar bagian sehingga tercipta keharmonisan dalam menjalankan tugas dan adanya pemberian motivasi yang baik dan secara terus-menerus dari atasan maupun antar sesama pegawai agar tetap bersemangat dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Senjaya I Kadek, 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pande Agung Segara Dewata* Denpasar. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*: h:530-545.
- Handoko T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Penerbit STIE-TKPN, Jakarta.
- Hidayat. 2007, *Metode Penelitian: Teknik Analisis Data*. Jakarta; Salemba Data
- Kuna Winaya, 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusias*.PT.Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Luthans F, 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu , 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu , 2005. *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miller, dkk, 2008. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Parulin Hutapea & Nurianna T. Jakarta
- Nitisemito, Alex S, 1996. *Manajemen Personalia ( Manajemen Sumber Daya Manusia )*, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Nazir Mohammad, 2013. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.Jakarta
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.

- Prawirosentono, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri, 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Rineka, Jakarta.
- Sudjana, 1993. *Statistik untuk Ekonomi dan Niaga*, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sudjana, 2001. *Metode Statistik*, Penerbit Transito, Bandung
- Sugiyono, 1997. *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif & RND*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sule & Saefullah, 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sutarto, 2001. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Tohardi Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Tri Rahayu Wulandari, 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia: h:530-545
- Umar Husein, 2001, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT Gramedia Utama Pustaka, Jakarta.
- Usman dan Akbar, 2008. *Pengantar Statistika*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Zainun H. Buchari. 2002, *Manajemen Sumber Daya Indonesia*, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.

