

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A MAKASSAR



**SULISTIANI
1810421128**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A MAKASSAR



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**SULISTIANI
1810421128**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR Pencarian dan Pertolongan KELAS A MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

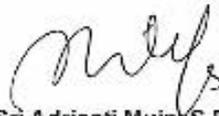
SULISTIANI
1810421128

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **31 Agustus 2022** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 31 Agustus 2022

Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yustiana, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

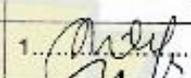
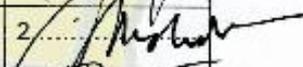
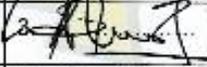
PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR Pencarian dan Pertolongan KELAS A MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

SULISTIANI
1810421128

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal **31 Agustus 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM	Sekretaris	2. 
3.	Dr. A. Nur Insan, M.Si.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : SULISTIANI
NIM : 1810421128
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 31 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,

A 10,000 Indonesian Rupiah postage stamp is affixed to the document. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPORER' and 'DAKX01442866'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Sulistiani

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Rasa syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas segala rahmat, kerunia-Nya dan keagungan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar”** yang menjadi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi strata satu (SI) Universitas Fajar. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda Alias dan Ibunda Purnama yang selalu memberikan kasih sayang, doa serta memberikan dukungan kepada peneliti sehingga sampai pada titik ini. Semoga beliau diberikan kesehatan agar peneliti dapat memuliakan kedua orang tua dengan pencapaian yang peneliti raih.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti memperoleh dukungan dan bantuan dari beberapa pihak sehingga dapat tersusun dengan baik, Ucapan terimakasih peneliti haturkan kepada segenap pihak yang ikut terlibat memberikan bantuan diantaranya:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos, M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
4. Ibu Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Djunaidi, S.Sos., M.M. selaku Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar.
6. Segenap dosen Program Studi Manajemen serta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar atas segenap dukungan sejauh peneliti menempuh pendidikan di Universitas Fajar.
7. Seluruh teman-teman angkatan 2018 Program Studi Manajemen, terimakasih atas kebersamaannya, terkhusus kepada Wijen, Gwen, ifa dan utty, terimakasih telah menjadi teman yang baik selama empat tahun terakhir ini.
8. Untuk diriku sendiri, terimakasih telah berjuang untuk menanamkan kepercayaan akan masa depan serta usaha yang dilakukan dalam menghilangkan rasa takut.
9. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti memahami bahwa di dalam skripsi ini jauh dari kesempurnaan, terletak banyak kekurangan di dalamnya. Akhir kata, dengan penuh kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih dan maaf sebesar-besarnya, semoga segala bantuan dan dukungan yang peneliti peroleh mendapat imbalan yang lebih besar dan bermanfaat bagi kita semua dari Allah Subhanahu Wata'ala.

Makassar, 4 Agustus 2022

Sulistiani

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A MAKASSAR

**Sulistiani
Sri Adrianti Muin**

Kompetensi merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang akan diimplementasikan dalam suatu kegiatan yang menjadi karakteristik pribadi yang menjadi keunggulan individu dalam memberikan kontribusi di suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar. Populasi dalam penelitian ini yakni pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar dengan perolehan sampel sebanyak 55 responden. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

EFFECT OF COMPETENCE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN MAKASSAR CLASS A SEARCH AND RESCUE OFFICE

**Sulistiani
Sri Adrianti Muin**

Competence is a skill possessed by a person that will be implemented in an activity that becomes a personal characteristic that becomes an individual's advantage in contributing to an organization. The purpose of this study was to determine the effect of competence on employee performance at the Makassar Class A Search and Rescue Office. The population in this study were employees at the Makassar Class A Search and Rescue Office with a sample of 55 respondents. The research method used in this study is a quantitative research method. The results of the research conducted indicate that there is a positive and significant influence of competence on employee performance at the Makassar Class A Search and Rescue Office.

Keywords: Competence, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2. Manfaat praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Kompetensi	11
2.1.3. Kinerja Pegawai.....	22
2.2 Tinjauan Empirik.....	26
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Definisi Operasional	31
2.5 Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Rancangan Penelitian	34
3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	35
3.4. Jenis dan Sumber Data	36
3.4.1 Jenis Data	36

3.4.2	Sumber Data	36
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	37
3.6.	Pengukuran Variabel.....	37
3.6.1	Variabel Independen (Bebas)	38
3.6.2	Variabel dependen (Terikat)	38
3.7.	Instrumen Penelitian.....	38
3.8.	Analisis Data	39
3.8.1	Uji Instrumen	39
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	40
3.8.3	Uji Regresi Linear Sederhana.....	41
3.8.4	Uji Hipotesis	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1.	Gambaran Umum Instansi.....	43
4.1.1	Sejarah Singkat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.....	43
4.1.2	Visi dan Misi	45
4.1.3	Struktur Organisasi.....	45
4.2.	Deskripsi Responden	50
4.3.	Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	53
4.3.1	Deskripsi Variabel Kompetensi	53
4.3.2	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	54
4.4.	Analisis Data	55
4.4.1.	Uji Instrumen	55
4.4.2.	Uji Asumsi Klasik	57
4.4.3.	Uji Regresi Linear Sederhana.....	60
4.4.4.	Uji Hipotesis	60
4.5.	Pembahasan	63
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1.	Kesimpulan	66
5.2.	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel

2. 1 Penelitian Terdahulu	26
3. 1 Penilaian skala <i>likert</i>	39
4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	52
4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi	53
4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	54
4. 8 Uji Validitas Variabel X	55
4. 9 Uji Validitas Variabel Y	56
4. 10 Uji Reliabilitas	56
4. 11 Hasil Uji Normalitas	57
4. 12 Hasil Uji Autokorelasi	59
4. 13 Hasil Uji Linearitas	59
4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	60
4. 15 Hasil Uji T	61
4. 16 Uji R^2	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2. 1 Kerangka Berfikir	30
4. 1 Struktur Organisasi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar .	46
4. 2 P-P Plot Regression Standardized Residual.....	58
4. 3 Scatterplot.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

1. Biodata Peneliti
2. Kuesioner Penelitian
3. Tabulasi Data
4. Tabel Frekuensi Jawaban Responden
5. Tabel Uji Penelitian
6. Dokumentasi
7. Surat Balasan Instansi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan arus globalisasi memberikan begitu besar reformasi serta menjadi arketipe baru di tempat kerja. Perubahan yang sedang terjadi menuntut suatu organisasi memutar otak untuk melakukan penyesuaian dengan kondisi yang sedang terjadi, hal yang sama juga harus diperbuat sumber daya manusia yang menjadi tumpuan instansi dalam menyelaraskan target. Sumber daya manusia menjadi satu diantara beberapa instrumen yang mempunyai peranan penting dalam suatu instansi dan menjadi pendorong dalam meningkatnya kualitas suatu instansi.

Organisasi merupakan kepaduan yang terdiri dari beberapa individu atau kelompok. Berdasarkan penjelasan menurut Robbins, organisasi ialah ikatan sosial yang secara sadar ditanggulangi dengan penentuan kapasitas yang relatif dan berfungsi dalam memperoleh tujuan secara berkepanjangan (Feriyanto dan Triana, 2015: 26). Organisasi tidak hanya mementingkan pencapaian berupa pendapatan yang meningkat, tetapi suatu organisasi juga memiliki tanggung jawab penuh terhadap seluruh lini yang terlibat di suatu organisasi terutama sumber daya manusia sebagai aset vital organisasi. Organisasi juga berperan penting terhadap pencapaian kinerja pegawai, karena pegawai sebagai jalan yang terbuka untuk organisasi dalam meningkatkan kualitas organisasinya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka yang perlu suatu organisasi lakukan adalah membenahi metode dan model pembimbingan terhadap sumber daya manusianya serta memastikan bahwa pegawai dapat menjalankan

tugas yang diemban dengan baik tanpa adanya pengaruh yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Menurut Adami (2016:4) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah tindakan yang dijalankan atasan dalam mencapai, menegakkan serta membangun tenaga kerja yang mengembangkan kualitas dan kuantitasnya, sehingga mampu merealisasikan dengan efektif dan efisien target dari organisasi. Sumber daya manusia menjadi aset yang diprioritaskan suatu instansi, dikarenakan sumber daya manusia selain memberikan keuntungan, sumber daya manusia juga sebagai penggerak dinamika organisasi. Keterlibatan sumber daya manusia di suatu organisasi dibentuk dengan diberikannya otoritas dan peranan, serta merumuskan otoritas dan peranan yang mengharuskan pegawai mencapai tujuan yang ada dengan bersandar pada rentetan kesepakatan yang ditetapkan antara pegawai dan instansi yang sekiranya dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu. Suharsaputra (2010) menjabarkan pernyataan terkait faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, yakni kompetensi, karena kompetensi tinggi yang dimiliki individu akan berbuntut pada pencapaian kinerja, begitupun jika kompetensi individu tidak tinggi maka pencapaian kinerja akan menurun.

Manajemen kinerja mencakup segenap aktifitas yang dilakukan guna mencapai kinerja organisasi, termasuk kinerja dari masing-masing pegawai dan bagian-bagian tertentu yang terkait dengan suatu instansi. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan capaian kerja yang diperoleh dari penyelesaian kewajiban serta peranan yang telah diserahkan berdasarkan periode tertentu. Kinerja diartikan sebagai perolehan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan kuantitas dan kualitas yang telah diperoleh individu selama pelaksanaan tanggung jawab

atas otoritas yang diamanatkan oleh instansi. Kinerja merupakan rentetan kegiatan yang dilakukan individu selama menjalankan strategi dari instansi, termasuk memperoleh tujuan yang berkaitan dengan jabatan individu dalam organisasi tersebut atau dengan mempertimbangkan kompetensi yang memiliki kesesuaian dengan organisasi (Afandi, 2018:84).

Kinerja yang mumpuni dari sumber daya manusia dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi untuk memperolehnya maka suatu instansi perlu mengarahkan para pegawainya dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat diperoleh pengambilan keputusan yang dilakukan dengan baik oleh individu dengan memperlihatkan kinerja serta keterampilannya dalam menyelesaikan persoalan yang ada dalam lingkup kerja serta jabatan yang diberikan.

Kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh terhadap tujuan yang akan dicapai oleh suatu instansi. Dengan begitu maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai agar kesadaran muncul dari setiap pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memiliki rasa tanggungjawab terhadap kinerja yang akan mengembangkan organisasi. Maka dari itu, organisasi yang berkembang sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, dan dalam menambah kinerja pegawai dibutuhkan salah satunya kompetensi mumpuni yang memiliki peran cukup penting, dikarenakan kompetensi terkait dengan keahlian dasar yang dimiliki individu dalam menjalankan suatu tanggung jawab dan menjadi alternatif dalam mengembangkan kinerja pegawai agar kinerja instansi juga memperoleh peningkatan.

Semakin intensif alur kompetensi dilihat dari sudut pandang sumber daya manusia mengkonfirmasi bahwa peranan krusial pada majunya instansi dipegang oleh sumber daya manusia. Dasar pekerjaan atau

deklarasi kompetensi sudah dirancang untuk sebagian besar posisi menjadi standar penentuan pelatihan serta kualifikasi keterampilan. Kompetensi mendeskripsikan landasan pengetahuan serta dasar kinerja yang menjadi syarat supaya mampu merampungkan suatu pekerjaan dan berperan dalam posisi.

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab dalam otoritas yang ditopang perilaku kerja sehingga memperoleh standar profesional pada saat melaksanakan pekerjaan. Sikap kerja menggambarkan bahwasanya individu bisa berada dalam suatu lingkup organisasi dikarenakan adanya keselarasan antara karakter pribadi serta memiliki nilai yang sesuai dengan posisi dan lingkungan kerja, (Suparyadi, 2018:244). Kompetensi juga dapat diartikan menjadi karakteristik standar individu yang mempunyai korelasi kausal antara kriteria efektivitas dan keunggulan di situasi pekerjaan tertentu. Artinya kompetensi sebagai dasar karakter dari individu yang menandakan gaya berperilaku dan berfikir pada rangkuman situasi yang besar serta kemampuan dalam bersiteguh dalam waktu tertentu. Kompetensi mengacu pada karakter yang menjadi dasar sikap yang mendeskripsikan arah, karakteristik, prinsip, nilai, kemampuan melekat pada individu yang piawai dari segi kinerja (Amin, 2015:7). Terlebih dalam suatu instansi yang bergerak dibidang pelayanan publik dibutuhkan tingkat kompetensi yang mumpuni agar dalam pelayanan yang diberikan mendapat apresiasi dari masyarakat terkait kinerja yang diberikan melalui pelayanan.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar adalah salah satu instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik, adapun terkait pelayanan publik didefinisikan sebagai bentuk melayani kebutuhan masyarakat yang memegang keinginan yang ditujukan pada

suatu organisasi yang berlandaskan pada ketentuan pokok serta prosedur yang konstan, (Mursyidah dan Usrotin, 2020: 17). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 terkait pelayanan publik, yang dimaksud dengan pelayanan publik yakni kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar menjadi satu diantara beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang ada dalam naungan tanggung jawab Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dibawah tanggung jawab presiden sebagai lembaga pemerintahan non kementerian yang memiliki kewajiban menyokong Presiden dalam menjalankan tanggung jawab pemerintahan khususnya aspek pencarian dan pertolongan.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan memegang tanggung jawab mengatur serta menentukan norma, dasar, siasat, barometer, persyaratan serta alur perizinan pelaksanaan pencarian dan pertolongan, menyertakan instruktur serta arahan proses penunaian pencarian dan pertolongan, mengesahkan dasar keperluan pelaksanaan pencarian dan pertolongan sesuai dengan ketetapan Undang-Undang, melaksanakan pengelolaan bersama organisasi terkait, melaksanakan pertukaran data komunikasi dan mengungkapkan data yang diperoleh kepada pihak masyarakat yang dilakukan secara periodik pada saat berlangsungnya proses pencarian dan pertolongan, melaksanakan pengukuhan, peninjauan, dan penilaian terhadap proses pelaksanaan pencarian dan pertolongan serta melakukan sosialisasi terkait pencarian dan pertolongan.

Tugas pokok dari Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yaitu menjalankan pengukuhan, peninjauan, penanganan potensi *Search and Rescue* (SAR) pada aktifitas pencarian dan pertolongan terkait orang maupun material yang dikhawatirkan hilang atau bahkan hilang dalam keadaan menemui kegentingan dalam pelayaran ataupun penerbangan, menyodorkan pertolongan dalam bencana maupun musibah berdasarkan hukum *Search and Rescue* (SAR) nasional dan internasional. Kesimpulannya adalah *Search and Rescue* (SAR) memiliki peranan yakni melakukan penindakan musibah dan bencana pelayaran maupun penerbangan pada usaha pencarian dan pertolongan waktu bersua dengan kegentingan. Penindakan pada musibah yang jabarkan tersebut terdiri dari dua hal inti yakni pencarian (*search*) dan pertolongan (*rescue*).

Terkait musibah yang terjadi tentunya bukan kehendak manusia dan musibah terjadi secara tiba-tiba tanpa mengenal waktu serta tidak dipungkiri dimana dan kapan musibah tersebut terjadi. Pada dasarnya dengan adanya musibah tentunya berdampak pada keselamatan jiwa dan kerugian dari segi harta benda. Namun dampak yang ditimbulkan dengan adanya musibah dapat diminimalisir dengan penindakan yang cepat dan tepat. Oleh sebab itu, presensi dari tim pencarian dan pertolongan sangat diharapkan jika terjadi suatu musibah. Semakin kuat kompetensi pegawai maka tingkat kinerjanya akan naik, dari kesimpulan yang diambil tersebut, lantas dengan pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar yang memiliki tugas cukup sulit dikarenakan harus menyesuaikan waktu, tempat dan kondisi, karena musibah bukan hal yang bisa di prediksi kapan datangnya. Tim pencarian dan pertolongan harus berhadapan dengan situasi dan persoalan yang berbeda-beda tentunya menuntut pegawai pada Kantor pencarian dan Pertolongan Kelas A

Makassar untuk memiliki kompetensi mumpuni dalam memenuhi tuntutan pelayanan *Search and rescue* (SAR) yang efektif serta efisien terutama dalam waktu tanggap dalam merespon terkait laporan masyarakat dan pelaksanaan operasi

Kompetensi melahirkan tekad pegawai untuk ulet dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan bekal kompetensi yang dikantongi akan lebih mudah merampungkan pekerjaan, dan pegawai bekerja semakin optimal, kompetensi juga menjadi penunjang keberhasilan operasi yang dilakukan oleh tim pencarian dan pertolongan. Terdapat penelitian yang telah membenarkan bahwa peranan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Salah satunya adalah penelitian yang dijabarkan oleh Winanti di tahun 2011 yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), hasil penelitian tersebut menyatakan kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat dengan skor yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang telah diungkapkan, maka setiap sumber daya manusia yang berada di lingkup organisasi dituntut harus mempunyai kompetensi yang baik yang mampu mendukung jalannya pekerjaan yang akan memperoleh hasil kerja memuaskan. Keterlibatan suatu organisasi juga sangat berperan terhadap kompetensi pegawainya, adanya instansi sebagai wadah yang memberikan dukungan dari segi kelengkapan sarana yang dipakai saat menjalankan tugas serta penjelasan prosedur-prosedur *Search and Rescue* (SAR) yang harus dijalankan.

Uraian di atas dalam kaitan pentingnya kompetensi pada individu yang bekerja secara profesional yang menjadi faktor fundamental untuk

memperoleh kinerja yang unggul untuk menopang suatu instansi. Penelitian ini menggunakan pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar sebagai sampel, yang berlokasi di Jl. Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin, Kecamatan Mandai, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, Untuk itu dalam penyusunan skripsi ini peneliti terdorong untuk meneliti **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas maka masalah pokok yang akan diteliti yakni apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

Terkait ringkasan masalah yang disebutkan maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yakni untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumber data serta informasi, serta dasar pertimbangan bagi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar terkait pentingnya kompetensi terhadap kinerja pegawai.

- b. Sebagai kajian atau studi banding bagi instansi pemerintah dan pihak swasta lain yang ingin menetapkan kebijakan terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat praktis

1. Bagi peneliti

- a. Dapat menjadi bahan pedoman untuk dapat memperoleh informasi yang bermanfaat serta sebagai sumber referensi dalam penyusunan penelitian yang sama.
- b. Menambah ilmu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan teori tentang kompetensi.

2. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan evaluasi dalam setiap kegiatan dan sebagai informasi dalam menyikapi masalah berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Aset penting yang dimiliki oleh suatu instansi adalah sumber daya manusia, keberadaan suatu instansi tak lepas dari peran esensial yang dijalankan oleh individu dalam mencapai tujuan instansi tersebut yang telah dibentuk, instansi memiliki tanggung jawab terhadap sumber daya manusianya dengan menjadi wadah bagi individu dalam mengembangkan kinerja. Keberadaan sumber daya manusia di suatu instansi juga harus didasari dengan rasa tanggung jawab akan tugas yang akan dibebankan pada sumber daya manusia.

Menurut Adami (2016:4) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah tindakan yang dijalankan atasan dalam mencapai, menegakkan serta membangun tenaga kerja yang mengembangkan kualitas dan kuantitasnya, sehingga mampu merealisasikan dengan efektif dan efisien target dari organisasi. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang luas dikarenakan adanya sumber daya manusia yang harus dibekali pengetahuan yang merujuk pada haluan suatu organisasi.

Penjelasan lain terkait manajemen sumber daya manusia yakni sebuah tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan aktifitas terkait penyediaan, peningkatan, kompensasi, penyatuan, penjagaan dan pemberian tanggung jawab kepada sumber daya manusia untuk mencapai sasaran baik

organisasi tersebut, maupun individu dan masyarakat. Suryani dan John (2019: 3) menerangkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah tahap aktifitas dimana adanya hubungan antara satu dengan yang lainnya mulai dari perencanaan, pengelolaan serta pengawasan yang tertuju pada sumber daya manusia yang terikat.

2.1.2. Kompetensi

A. Pengertian Kompetensi

Berdasarkan etimologi, istilah kompetensi bersumber dari kata *competence* yang memiliki makna kecakapan, kompetensi dan otoritas. Dalam kamus bahasa Inggris memaparkan istilah *competence* menjadi kondisi berimbang, mencukupi, atau berimbang. Kompetensi mendeskripsikan standar pengetahuan serta dasar kinerja yang menjadi kriteria supaya berhasil merampungkan suatu pekerjaan dan memegang suatu jabatan.

Menurut Wyatt dalam Suparyadi (2015:242) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan konsolidasi yang berasal dari kecakapan, wawasan, serta sikap yang bisa diamati serta dipraktekkan dengan kritis guna berhasilnya suatu organisasi dan peran serta pegawai akan organisasi tersebut.

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab dalam otoritas yang ditopang perilaku kerja sehingga memperoleh standar profesional pada saat melaksanakan pekerjaan. Sikap kerja menggambarkan bahwasanya individu bisa bernaung dalam suatu lingkup organisasi dikarenakan adanya keselarasan antara karakter

pribadi serta memiliki nilai yang sesuai dengan posisi dan lingkungan kerja, (Suparyadi, 2018:244).

Kompetensi juga dapat diartikan menjadi karakteristik standar individu yang mempunyai korelasi kausal antara kriteria efektivitas dan keunggulan di situasi pekerjaan tertentu. Artinya kompetensi sebagai dasar karakter dari individu yang menandakan gaya berperilaku dan berfikir pada rangkuman situasi yang besar serta kemampuan dalam bersiteguh dalam waktu tertentu. Kompetensi mengacu pada karakter yang menjadi dasar sikap yang mendeskripsikan arah, karakteristik, prinsip, nilai, kemampuan melekat pada individu yang piawai dari segi kinerja (Amin, 2015:7).

Kompetensi juga dikemukakan oleh Jhonson dalam Nyoto (2019:5) bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang melekat dalam diri personal seseorang. Sedangkan Mangkunegara (2017:113), menerangkan bahwasanya kompetensi adalah faktor dasar individu memiliki wawasan rata-rata atau biasa saja.

Berikatan dengan definisi tentang kompetensi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi melambangkan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang akan diimplementasikan dalam suatu kegiatan yang menjadi karakteristik pribadi yang menjadi keunggulan individu dalam memberikan kontribusi di suatu organisasi.

B. Tipe Kompetensi

Pemaparan Spencer dan Spencer dalam Sedarmayanti (2011:226) tentang tipe dari karakter kompetensi yakni:

1. Motif

Merupakan hal yang secara konstan dipikirkan yang terealisasi sebagai perbuatan, Motif sebagai ke tujuan yang ditetapkan.

2. Sifat

Sifat merupakan ciri fisik dan tanggap yang konsisten pada situasi yang diperoleh melalui informasi.

3. Konsep diri

Konsep diri dapat diartikan sebagai persona dan sikap seorang individu dalam memandang dirinya sendiri dalam menentukan kepercayaan diri.

4. Pengetahuan

Pengetahuan dapat diartikan sebagai informasi yang dimiliki seorang individu yang memiliki makna.

5. Keterampilan

Keterampilan merupakan kepiawaian pada seorang individu dalam menjalankan pekerjaan fisik dan mental.

C. Indikator Kompetensi

Berdasarkan penelitian Saputra dkk. (2016) yang menetapkan indikator dari kompetensi antara lain: kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual, penjelasan lebih rinci sebagai berikut:

1. Kompetensi Intelektual

Nahapiet dan Ghoshal dalam Winanti (2011:253) menyatakan bahwa kompetensi intelektual merupakan karakteristik individu dari sikap dan perilaku. Kemampuan intelektual seseorang terdiri dari pemahaman, kecakapan, wawasan profesional dan kontekstual yang mempunyai sifat stabil dalam menanggapi persoalan di lingkup instansi. Spencer dan Spencer dalam Winanti (2011:254), menyatakan ada sembilan bentuk kompetensi intelektual yakni sebagai berikut:

- a. Berprestasi, yakni keinginan individu untuk melakukan usaha dalam menggapai kinerja yang tepat dengan berlandaskan pada tujuan dengan memakai metode yang tepat secara berkelanjutan.
- b. Kepastian kerja, merupakan keinginan dan kapasitas individu dalam meningkatkan kepastian kerja dengan menentukan rencana yang logis serta dapat menjamin pencapaian tujuan yang berdasar pada data yang valid.
- c. Inisiatif, yaitu Kesadaran seorang individu untuk melakukan suatu tindakan di luar tanggung jawabnya yang dilakukan untuk mengetahui dan melaksanakan hal-hal baru yang dapat meningkatkan kinerja.
- d. Penguasaan informasi, kepekaan yang dimiliki oleh individu dalam mengembangkan kualitas pengambilan keputusan serta tindakan yang berlandaskan pada informasi yang akurat yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

- e. Berfikir analitik, merupakan keunggulan individu dalam menafsirkan situasi dengan cara menyusun persoalan menjadi suatu elemen yang lebih rinci dan menjabarkan persoalan secara sistematis dengan bersandar pada pendekatan yang logis.
- f. Berfikir konseptual, yakni keunggulan individu dalam mendalami dan melihat suatu persoalan sebagai satu komponen yang terdiri dari keunggulan dalam mendalami akar persoalan serta keterkaitan antara komponen-komponen dengan masalah secara sistematis.
- g. Keahlian praktikal, merupakan keunggulan dalam menaklukkan pemahaman terkait eksplisit yakni kemampuan dalam menanggulangi pekerjaan dan keunggulan dalam membenahi dan meningkatkan kemampuan diri.
- h. Kemampuan linguistik, adalah keunggulan dalam mendeskripsikan spekulasi secara verbal maupun tulis untuk melakukan dialog yang bertujuan agar kesamaan pendapat dapat terwujud.
- i. Kemampuan naratif, yakni keunggulan dalam memberikan pokok dari pemikiran kedalam suatu diskusi yang bersifat resmi maupun tidak resmi dengan metode perantara cerita, dongeng ataupun ekspresi.

2. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional merupakan suatu karakteristik yang memiliki kaitan antara kemampuan individu dalam membenahi diri, bertransformasi, dan pengetahuan diri (Lubis Ammara, 2019:22). Berdasarkan pemaparan Spencer dan Spencer dalam Winanti (2011:254), terdapat enam tingkat kompetensi emosional antara lain:

- a. Sensitivitas, merupakan keunggulan individu dalam menguasai, mendengarkan, dan merespon perihal yang tidak diperdengarkan, yang dapat berbentuk penguasaan terhadap pendapat, perasaan dan kelebihan bahkan kekurangan pihak lain.
- b. Kepedulian, yakni terdapat kemauan dalam mengembangkan kualitas dalam melayani dan membantu.
- c. Pengendalian diri, merupakan keunggulan dalam pengendalian diri dalam hal prestasi dan emosi ketika dihadapkan dengan tekanan yang dapat menimbulkan tindakan yang negatif di segala situasi.
- d. Percaya diri, yakni kepercayaan individu dalam menampakkan kualitas diri, kemampuan, prestasi serta pendapat yang dipertimbangkan dengan positif.
- e. Kemampuan beradaptasi, merupakan keunggulan individu dalam beradaptasi dalam bekerja di setiap kondisi serta mampu memahami perubahan di setiap situasi.

- f. Komitmen pada organisasi, merupakan keunggulan individu dalam menyinkronkan diri terhadap tujuan organisasi dengan menguasai hubungan antara otoritas dan tujuan dari organisasi.

3. Kompetensi Sosial

Lubis Ammara (2019:22) menyatakan bahwa kompetensi sosial sebagai karakteristik tertentu yang dimiliki individu yang menjadi standar dari pemahaman diri yang menjadi bagian yang terikat dengan lingkungan sosial. Spencer dan Spencer dalam Winanti (2011:255), menyatakan bahwa terdapat tujuh bentuk tingkat dari kompetensi sosial yakni:

- a. Pengaruh dan dampak, merupakan pengetahuan individu dalam meyakinkan serta mempengaruhi individu lain agar dapat terbuka terkait berbagi pengetahuan, pemikiran serta ide-ide baik perorangan maupun kelompok yang dapat melengkapi gagasan yang sudah ada.
- b. Kesadaran berorganisasi, merupakan keunggulan individu dalam hal pengetahuan terkait posisi serta kekuasaan secara menyeluruh dari organisasi maupun yang berasal dari luar organisasi.
- c. Membangun hubungan kerja, yakni pengetahuan individu terkait meningkatkan dan mempererat relasi kerja sama agar ikatan tetap terpelihara.
- d. Mengembangkan pihak lain, yakni kemampuan dalam mengembangkan keahlian individu lain, dengan

memberikan ilmu yang membangun yang disesuaikan dengan fakta yang akurat serta mengadakan pelatihan dan memberikan wadah terhadap individu dalam mengembangkan pengetahuannya.

- e. Mengarahkan bawahan, yakni keunggulan individu dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dengan berpatokan pada strategi dan hubungan antara sesama bawahan agar tujuan yang telah dipatenkan dapat tercapai.
- f. Kerja tim, merupakan kemampuan dalam bekerja sama dengan individu lainnya secara menyeluruh untuk mencapai solusi dari setiap persoalan yang bernilai manfaat bagi seluruh pihak.
- g. Kepemimpinan kelompok, keunggulan individu dalam menjalani peran sebagai pemimpin suatu kelompok dan konsisten menjadi citra yang baik yang dapat di jadikan suri teladan bagi bawahannya.

4. Kompetensi Spiritual

Spiritualitas menjadi pokok ikatan individu antara ruh, jiwa dan dengan yang suci, yakni Tuhan yang maha esa serta penerapan yang dilakukan pada setiap pihak. Spiritualitas merupakan kondisi yang memberi arah dan makna kepada individu, serta sebagai perasaan pengertian dan kesatuan batin. Spiritualitas di lingkup kerja sebagai pemahaman diri sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan bimbingan pada jiwanya terkait makna dalam melakukan pekerjaan,

pengalaman, dan hubungan yang terikat dengan perasaan di tempat kerja (Asyraf Ahmad, 2021:7).

Kompetensi Spiritual menurut Lubis Ammara (2019:22) merupakan pemahaman, pendalaman, dan pengalaman terkait kaidah-kaidah terkait keagamaan. Berdasarkan pemaparan Zohar dan Marshall dalam Suriati (2018:13) yang menyatakan terdapat sembilan ciri kompetensi spiritual, yakni:

- a. Keahlian dalam berperilaku fleksibel
- b. Bobot pemahaman diri yang tinggi
- c. Kehandalan dalam mengungguli kemalangan
- d. Kemampuan menghadapi serta melewati rasa sakit
- e. Kadar hidup yang didasari tujuan yang memiliki makna
- f. Kesegaran dalam membuat kerugian
- g. Memandang segala sesuatu secara holistik
- h. condong dalam mencari jawaban dengan bertanya
- i. Mempunyai keringanan dalam melawan kesepakatan

D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Berdasarkan pemaparan Wibowo (2016:283), yang mengklasifikasikan deretan faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi, yakni sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku individu akan terhasut oleh adanya kepercayaan seseorang terhadap dirinya maupun kepada pihak lain. Dengan adanya bentuk yakin terhadap diri sendiri akan memberikan dampak kepada seseorang terhadap sejauh

mana kemampuan yang dimiliki. Ketika keyakinan tentang kekurangan tersebut ada maka akan memberikan dorongan kepada diri sendiri dalam memperbaiki diri, hal tersebut dikarenakan adanya bentuk introspeksi diri serta merasa memiliki kekurangan sehingga membangkitkan gairah untuk memperbaiki diri menjadi lebih baik.

2. Keterampilan

Dalam kompetensi keterampilan memiliki peran tertentu, terkait adanya persoalan dalam lingkup pekerjaan akan terselesaikan dengan adanya keterampilan individu dalam menyelesaikan masalah, serta menentukan solusi terbaik yang dapat meredakan persoalan yang ada.

3. Pengalaman

Pengalaman menjadi hal yang dibutuhkan dalam kompetensi, pengalaman yang sesuai dengan kinerja yang akan dikembangkan akan memberikan kontribusi yang akurat. Dengan adanya pengalaman yang telah diperoleh maka kompetensi akan semakin berkembang.

4. Karakteristik kepribadian

Setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda, maka setiap individu seharusnya memiliki kepribadian yang mumpuni dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

5. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk individu dalam melakukan suatu kegiatan. Motivasi erat kaitannya dengan psikologis yang memberikan dampak pada kekuatan fisik yang memudahkan individu dalam kegiatan pekerjaan, serta

dapat mengembangkan kompetensi. Bentuk motivasi dari seorang pemimpin menjadi pengaruh yang baik dalam meningkatkan kinerja bawahannya.

6. Isu emosional

Keadaan emosional individu memiliki peran dalam penampilan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Percaya diri yang dimiliki seseorang akan memberikan dorongan untuk mengerjakan sesuatu dengan baik.

7. Kemampuan intelektual

Pemikiran kognitif, pemikiran konseptual dan kemampuan analisis merupakan hal yang memiliki pengaruh terhadap kompetensi. Melakukan perbaikan di setiap persoalan yang tengah dialami suatu organisasi akan menumbuhkan kemampuan intelektual individu yang akan berdampak baik terhadap kompetensi.

8. Budaya organisasi

Dalam berbagai aktivitas, budaya organisasi menjadi hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi individu, hal tersebut dikarenakan budaya organisasi memiliki peran yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, hubungan antara sesama pegawai, motivasi kerja dan keseluruhan dari pengaruh yang ditimbulkan oleh budaya organisasi akan memberikan dampak pada kompetensi individu.

2.1.3. Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja

Ricardianto (2014:67), menjabarkan perihal kinerja atau *performance* sebagai konsep terkait deretan capaian dari rentetan program organisasi dalam mengaktualkan sasaran yang tersusun di dalam perencanaan strategis dari organisasi. Manajemen kinerja mencakup keseluruhan aktifitas yang digarap guna mencapai kinerja organisasi, termasuk kinerja dari setiap pegawai dan bagian-bagian tertentu yang terkait dengan suatu instansi.

Menurut Sawitri (2017:138) kinerja adalah hasil yang di capai pegawai sesuai takaran yang berlaku untuk pekerjaannya, sedangkan pemaparan lainnya terkait kinerja di jelaskan oleh Kasmir (2016:182), kinerja merupakan capaian kerja yang diperoleh dari penyelesaian kewajiban serta peranan yang telah diserahkan berdasarkan periode tertentu.

Kinerja diartikan sebagai perolehan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan kuantitas dan kualitas yang telah diperoleh individu selama pelaksanaan tanggung jawab atas otoritas yang diamanatkan oleh instansi. Kinerja merupakan rentetan kegiatan yang dilakukan individu selama menjalankan strategi dari instansi, termasuk memperoleh tujuan yang berkaitan dengan jabatan individu dalam organisasi tersebut atau dengan mempertimbangkan kompetensi yang memiliki kesesuaian dengan organisasi (Afandi, 2018:84).

B. Indikator kinerja

Indikator-indikator kinerja merupakan kepingan dari bentuk interpretasi terkait klimaks dari pekerjaan. Dalam pemaparan kasmir (2016:208) menyatakan beberapa indikator yang ada dalam kinerja, yakni sebagai berikut:

1. Kualitas, cara melihat kualitas dari pekerjaan seseorang maka dilakukan pengukuran dari kinerja yang diperoleh melalui proses yang memiliki standar yang telah ditetapkan, memiliki kemampuan dalam mengelola waktu serta akurat dalam mengerjakan suatu hal.
2. Kuantitas, dalam menentukan ukuran kinerja yang diperoleh oleh seseorang maka yang menjadi penilaian yakni berapa yang dapat dihasilkan oleh seseorang dengan bersandar pada target yang telah ditetapkan sebelumnya dan kapasitas pekerjaan yang dilakukan.
3. Waktu, pengukuran kinerja melalui waktu dapat dikaji melalui besaran kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi melalui waktu masuk dan pulang kerja.
4. Kerjasama, untuk memperoleh hasil yang diharapkan oleh organisasi maka dibutuhkan bentuk kerjasama yang baik serta saling percaya dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi tim.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai hal yang kompleks, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016: 202), yakni:

1. Faktor Individual, dalam faktor individual terdapat pengetahuan, keterampilan, keahlian, keyakinan terhadap diri sendiri, motivasi serta komitmen yang ada pada diri seseorang.
2. Faktor Kepemimpinan, terdiri dari bentuk kualitas yang dijabarkan kepada bawahannya dalam bentuk dorongan, penyemangat, arahan, dan dukungan.
3. Faktor Tim, terdiri dari kadar motivasi yang diberikan rekan kerja, serta saling menjaga hubungan, kepercayaan dan solidaritas dengan rekan kerja dalam satu tim.
4. Faktor Sistem, terdiri dari pola kerja, sarana kerja, pengelolaan organisasi, serta budaya kinerja dalam lingkup organisasi.
5. Faktor Kontekstual, terdiri dari transformasi lingkungan kerja internal maupun eksternal, perubahan lingkungan memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja seseorang, jika iklim kerja kondusif maka hal tersebut dapat meningkatkan hasil kerja seseorang.

D. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja didefinisikan sebagai bentuk penilaian untuk organisasi maupun untuk individu yang ikut andil dalam organisasi tersebut (Fahmi, 2018:65). Penilaian yang dilakukan tersebut menjadi bahan evaluasi organisasi maupun individu sebagai bentuk takaran dari kekurangan sebelumnya yang dijadikan perbaikan yang bertahap. Adapun alasan

diperlukannya penilaian kinerja dipaparkan oleh Soeroso dalam Fahmi (2018:65) yakni:

1. Penilaian kinerja dapat mewariskan informasi sebagai bentuk pertimbangan dalam memberikan promosi serta penentuan gaji.
2. Penilaian kinerja memberikan efek yang dijadikan bahan evaluasi dalam melakukan perbaikan serta meninjau kembali tindakan positif maupun negatif untuk digagas kan ulang sebagai tindakan yang memberikan kontribusi dalam mengembangkan keseluruhan kebiasaan organisasi.
3. Penilaian kinerja, dibutuhkan sebagai bahan peninjauan dalam pelaksanaan pelatihan dan *retraining*.
4. Penilaian kinerja pada organisasi sangat diperlukan ditinjau dari tingginya persaingan terkait kinerja.
5. Hasil penilaian kinerja yang diperoleh dapat membentuk acuan perbaikan dalam memandang bagaimana keadaan organisasi.

2.2 Tinjauan Empirik

Penelitian yang terdahulu memberikan manfaat serta referensi dan sumber informasi serta menjadi bahan perbandingan yang mendukung penelitian ini. Terdapat sejumlah penelitian yang berkaitan dengan kompetensi terhadap kinerja yakni:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	NAMA PENULIS & TAHUN	JUDUL	VARIABEL	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Budhiningtias Winanti, M. (2011)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)	Kompetensi dan Kinerja	Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, yakni <i>descriptive</i> dan <i>explanatory survey</i>	Hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.
2.	Dina Rande (2016)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara	Kompetensi dan Kinerja Karyawan	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif	Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang sangat kuat.

No	NAMA PENULIS & TAHUN	JUDUL	VARIABEL	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
3.	Egis Yani Pramularso (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta	Kompetensi dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.
4.	Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kinerja Karyawan, Motivasi dan Kepuasan Kerja	Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif.	Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyowati (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
6.	Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja	Kompetensi, Motivasi dan Kinerja	Desain penelitian dalam penelitian ini	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan

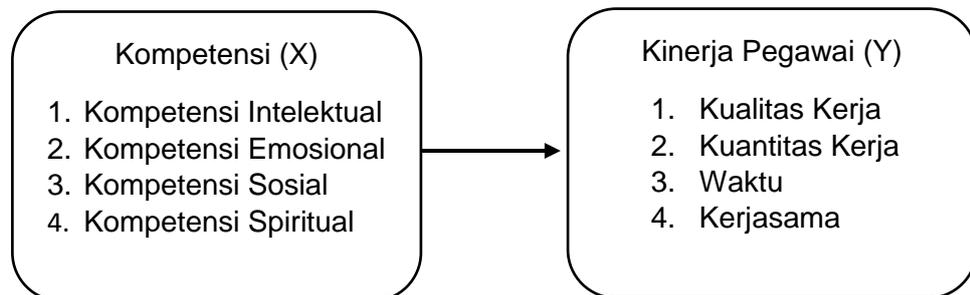
No	NAMA PENULIS & TAHUN	JUDUL	VARIABEL	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
	Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019)	Terhadap Kinerja Karyawan		adalah kuantitatif kausal	bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45
7.	Ilman Ataurun, Eny Ariyanto (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk	Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja	Metode penelitian yang digunakan adalah metode survai dengan disain penelitian asosiatif.	Hasil menunjukkan kompetensi dan pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk.
8.	I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi, Disiplin dan Kinerja	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal.	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.
9.	Sudarmin Manik, Nova	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen	Kompetensi dan Kinerja	Penelitian ini menggunakan cara pengumpulan	Kesimpulan dari penelitian bahwa hipotesis kompetensi dapat

No	NAMA PENULIS & TAHUN	JUDUL	VARIABEL	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
	Syafrina (2018)	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau		data melalui kuesioner.	diterima kebenarannya
10.	Umar Makawi , Normajatu n, Abdul Haliq (2015)	Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin	Kompetensi dan Kinerja	Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian survei	Analisis statistik menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data diolah, 2022

2.3 Kerangka Konseptual

Salah satu penentu dalam pencapaian suatu instansi dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusianya mengelola kompetensinya dengan baik, dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja tentunya akan memberikan kontribusi besar dalam melakukan tugas selama berada dalam lingkup pekerjaan. Kerangka konseptual yang dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran yang berlaku untuk variabel. Adapun definisi operasional ialah arahan tentang bagaimana variabel dalam penelitian diukur. Penelitian ini memiliki dua variabel yakni:

1. Variabel bebas (X) yakni Kompetensi merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang akan diimplementasikan dalam suatu kegiatan yang menjadi karakteristik pribadi yang menjadi keunggulan individu dalam memberikan kontribusi di suatu organisasi. Adapun yang menjadi indikator kompetensi yakni:

a. Kompetensi intelektual,

Kemampuan intelektual seseorang terdiri dari pemahaman, kecakapan, wawasan profesional dan kontekstual yang mempunyai sifat stabil dalam menanggapi persoalan di lingkup instansi.

b. Kompetensi emosional

Kompetensi emosional merupakan suatu karakteristik yang memiliki kaitan antara kemampuan individu dalam membenahi diri, bertransformasi, dan pengetahuan diri (Lubis Ammara, 2019:22).

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial dinyatakan oleh Lubis Ammara (2019:22) sebagai karakteristik tertentu yang dimiliki individu yang menjadi standar dari pemahaman diri yang menjadi bagian yang terikat dengan lingkungan sosial

d. Kompetensi spiritual

Spiritualitas menjadi pokok ikatan individu antara ruh, jiwa dan dengan yang suci, yakni Tuhan yang maha esa serta penerapan yang dilakukan pada setiap pihak

2. Variabel terikat (Y) yakni Kinerja yang diartikan sebagai perolehan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan kuantitas dan kualitas yang telah diperoleh individu selama pelaksanaan tanggung jawab atas otoritas yang diamanatkan oleh instansi. Adapun yang menjadi indikator kompetensi yakni:

a. Kualitas kerja

Melihat kualitas dari pekerjaan seseorang maka dilakukan pengukuran dari kinerja yang diperoleh melalui proses yang memiliki standar yang telah ditetapkan, memiliki kemampuan dalam mengelola waktu serta akurat dalam mengerjakan suatu hal

b. Kuantitas kerja

Menentukan ukuran kinerja yang diperoleh oleh seseorang maka yang menjadi penilaian yakni berapa yang dapat dihasilkan oleh seseorang dengan bersandar pada target yang telah ditetapkan sebelumnya dan kapasitas pekerjaan yang dilakukan.

c. Waktu

Pengukuran kinerja melalui waktu dapat dikaji melalui besaran kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi melalui waktu masuk dan pulang kerja

d. Kerjasama

Untuk memperoleh hasil yang diharapkan oleh organisasi maka dibutuhkan bentuk kerjasama yang baik serta saling percaya dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi tim

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan kondisional pada suatu rumusan masalah penelitian dan rumusan masalahnya telah dijabarkan dengan bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2018: 63).

Ha: Diduga kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini akan menerapkan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan pemaparan Sugiyono (2017:14), menerangkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode yang menggunakan pendekatan terhadap filsafat positivism yang berguna dalam melakukan penelitian pada populasi ataupun sampel, adapun teknik dalam penentuan sampel pada dasarnya dilaksanakan secara random, dan pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, yang mempunyai maksud untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Kerangka waktu dibutuhkan untuk memperoleh data yakni selama 2 bulan yang terhitung mulai Juni 2022 sampai Juli 2022 yang dilaksanakan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar yang berlokasi Jl. Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin, Kecamatan Mandai, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90552.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018:80) mendeskripsikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang mencakup obyek/subjek yang mengantongi keunggulan serta personalitas tersendiri yang ditentukan peneliti agar dipahami dan ditetapkan kualitas serta karakteristik tersendiri yang ditentukan oleh peneliti untuk dipahami

dan ditetapkan kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi yakni seluruh pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar dengan total 121 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan elemen dari besaran dan karakter pada populasi tersebut (Sugiyono, 2018:81). Penentuan sampel di penelitian ini menggunakan sampling insidental dimana teknik penentuannya berdasarkan kebetulan atau hanya pegawai yang secara kebetulan berjumpa dengan peneliti serta bersedia menjadi responden dalam penelitian. Besarnya jumlah sampel ditetapkan melalui rumus *Slovin*:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase tingkat kesalahan (0,1 atau 10%)

Jika banyaknya populasi (N) = 121 dan e = 0,1 maka penentuan sampel dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{121}{1 + 121(0,1)^2}$$

$$n = \frac{121}{2,21}$$

$$n = 54,75 \text{ (Dibulatkan menjadi 55)}$$

Maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 55 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif didapatkan melalui organisasi atau instansi yang dapat berupa sejarah instansi dan penjelasan lainnya, yang diperoleh secara lisan dan tertulis.

2. Data Kuantitatif

Data kualitatif didapatkan melalui instansi yang dapat dijabarkan melalui angka yang nantinya akan diolah berdasarkan metode analisis untuk memperoleh hasil.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data merupakan wilayah dimana informasi diperoleh yang diperlukan dalam penelitian ini. Penelitian ini memperoleh data melalui beberapa sumber yakni:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan langsung lewat kuesioner yang diberikan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah perolehan data yang menjadi pelengkap dan pendukung data primer, sumber data tersebut dihasilkan dari bentuk dokumentasi dari Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar yang berupa informasi terkait lingkup instansi serta sumber data yang dihasilkan dari buku maupun jurnal serta penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kaitan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2018:145) menyatakan Observasi sebagai suatu tahap yang kompleks, sebuah proses sistematis yang diperoleh melalui proses biologis dan psikologi. Observasi dijalankan untuk mencapai gambaran yang akurat terkait objek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendukung tingkat kelengkapan data yang memiliki pengaruh terhadap data yang dibutuhkan yang tidak ada dalam kuesioner.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik perolehan data yang dilaksanakan berdasarkan deretan pernyataan terstruktur untuk diberikan jawaban oleh responden. Kuesioner juga didefinisikan sebagai strategi dalam memperoleh data melalui pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk di isi (Sugiyono, 2018:142)..

3.6. Pengukuran Variabel

Penggunaan variabel merupakan aspek penelitian yang relevan, Variabel penelitian merupakan suatu karakter dan nilai dari seseorang, aktifitas yang mempunyai perbedaan tersendiri yang ditentukan peneliti guna dipahami selanjutnya kesimpulannya ditetapkan (Sugiyono, 2018:39). Penelitian ini menetapkan dua variabel yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

3.6.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen (bebas) ialah variabel yang menjadi pengaruh atau menjadi alasan dari suatu perubahan terkait munculnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2018:39). Adapun yang menjadi variabel independen atau bebas dalam penelitian ini yakni kompetensi (X).

3.6.2 Variabel dependen (Terikat)

Penjelasan Sugiyono (2018:39) terkait variabel dependen yakni variabel yang mendapatkan pengaruh atau dampak disebabkan variabel independen atau bebas. Adapun yang menjadi variabel dependen atau terikat pada penelitian ini ialah kinerja pegawai (Y).

3.7. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menerapkan kuesioner yang dibuat peneliti menjadi instrumen. Untuk mengukur nilai variabel yang sedang diteliti digunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2018:92). Instrumen penelitian digunakan untuk memenuhi pengukuran dengan harapan hasil yang diperoleh merupakan data yang tepat, dengan begitu dibutuhkan skala untuk mengukur instrumen.

Instrumen yang digunakan di penelitian ini yakni *skala likert*. Penjabaran Sugiyono (2018:98) terkait *skala likert* adalah skala yang digunakan dalam menaksir suatu gaya, opini serta pemahaman individu ataupun kelompok terkait dengan fakta sosial. Penelitian ini mengaplikasikan bentuk kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Penilaian skala *likert*

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data Diolah, 2022

3.8. Analisis Data

Penelitian ini menerapkan statistik deskriptif saat melakukan pengelolaan data. Statistik deskriptif merupakan statistik yang diperuntukkan dalam mengkaji data melalui metode menguraikan data yang usai dikumpulkan dengan tidak berencana menyimpulkan pendapat secara umum (Sugiyono, 2018:147). Adapun metode yang diimplementasikan pada penelitian ini terdiri dari:

3.8.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Siregar (2017) menyatakan bahwa uji validitas diperuntukkan dalam penentuan sejauh apa alat ukur dalam mengukur apa yang akan diukur. Instrumen yang dinyatakan valid memiliki makna bahwa alat ukur yang diterapkan dalam memperoleh data tersebut valid (Sugiyono, 2018: 121). Adapun fungsi dari uji validitas yaitu menaksir apakah suatu item yang digunakan dapat dikatakan valid, kriteria untuk menaksir pernyataan dengan menila r -hitung dengan r -tabel, berikut adalah kriteria yang digunakan:

- a. Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka data dinyatakan valid.
- b. Jika r -hitung $<$ r -tabel, maka data dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan pengukuran yang menakar hasil mengimplementasikan objek serupa dan memperoleh data yang serupa, kemudian memiliki kestabilan penilaian yang baik. Definisi dari uji reliabilitas dijabarkan Sugiyono (2018:268), sebagai takaran konsistensi dan kestabilan data yang diperoleh. Reliabilitas itu sendiri merupakan ukuran sejauh mana skor konsisten (*consistence*), dipercaya (*dependable*) serta dapat diulang (*repeatable*) (Purwanto, 2020: 91). Tingkat reliabilitas suatu kuesioner dapat diukur apabila *Cronbach alpha* >0,60.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan guna memahami apakah data tiap variable yang dihasilkan tersebut terdistribusi normal ataupun tidak. Dugaan normalitas dianalisis dengan melakukan pengamatan output normal plot dan dugaan normalitas dapat tersalurkan apabila data tersebar mengikuti garis diagonal. Tes berbeda dapat digarap dalam menentukan normal tidaknya suatu data penelitian yakni dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun ukuran dalam menentukan uji normalitas apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data dapat dikategorikan terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memahami apakah pada model regresi terdapat ketidaksesuaian variance dari residual pada suatu pengamatan. Dasar penentuan dari uji

heteroskedastisitas yakni titik-titik data tersebar diantara angka 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)

3. Uji Autokorelasi

Tujuan dari dilakukannya uji Autokorelasi yakni untuk mengetahui pada model regresi linear terdapat korelasi sentral kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu di periode $t-1$ sebelumnya (Ghozali, 2018), dengan dasar pengambilan keputusan yakni jika $dU < d < 4-dU$ menggambarkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas diolah guna memahami wujud tautan antara variabel independen dan variabel dependen, hal ini dapat dijalankan dengan dasar penetapan jika nilai sig. *deviation from linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

3.8.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memahami pengaruh variabel dependen yakni Kompetensi (X) terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y). Formula yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X = Kompetensi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

3.8.4 Uji Hipotesis

1. Uji t

Teknik uji t diaplikasikan dalam menguji serta mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen yakni kompetensi (X) terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel kompetensi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel kompetensi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai R^2 yang semakin dekat dengan 1 menunjukkan bahwa variabel independen menyajikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk menebak variabel dependen. Adapun jika R^2 mendekati 0 maka pengaruh variabel independen semakin lemah terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Sejarah Singkat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

Basarnas diprakarsai dengan penamaan “Black Area”, yakni Negara yang belum memegang organisasi SAR. Setelah Indonesia terlibat dalam daftar anggota ICAO (*International Civil Aviation Organization*) pada tahun 1950 dan tahun 1959 Indonesia masuk daftar dari *International Maritime Organization* (IMO). Dengan begitu tanggung jawab yang diemban anggota SAR Semakin menjadi pusat perhatian dan diharapkan mampu menanggulangi musibah penerbangan maupun pelayaran.

Semakin besarnya tanggung jawab yang dipegang oleh anggota *Search and Rescue* (SAR) maka Pemerintahan Indonesia menetapkan Tim *Search and Rescue* (SAR) lokal Jakarta di mana pembentuknya diberikan kepada Direktorat Perhubungan Udara. Berdasarkan hasil survey yang berlangsung pada tahun 1969 yang dilakukan oleh *US Coast Guard* (Badan SAR Amerika) terbentuk Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 1972 tanggal 28 Februari 1972 terkait pendirian Badan SAR Indonesia (BASARI). Adapun tatanan organisasi Badan SAR Indonesia (BASARI) antara lain Unsur Pimpinan, Pusat SAR Nasional (PUSARNAS), Pusat-Pusat Koordinasi Rescue (PKR), dan Unsur-Unsur SAR. Untuk lebih mengefektifkan proses pelaksanaan tugas *Search and Rescue* (SAR) di Indonesia, berasarkan Keputusan Presiden Nomor 47 tahun 1979, Pusat Sar Nasional (PUSARNAS)

pada awalnya berada dibawah naungan Badan SAR Indonesia (BASARI), diikutsertakan ke dalam formasi organisasi Departemen Perhubungan kemudian diubah menjadi Badan SAR Nasional (BASARNAS).

Meningkatnya desakan masyarakat terkait pelayanan *Search and Rescue* (SAR) dan adanya inovasi yang signifikan pada kerangka Indonesia serta meningkatnya peredaran informasi teknologi, maka organisasi *Search and Rescue* (SAR) di Indonesia mulai melakukan orientasi yang bertahap.

Seraya proses meningkatkan pelayanan *Search and Rescue* (SAR), maka Pemerintahan telah mengeluarkan fatwa dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2006 terkait pencarian dan pertolongan yang mengoperasikan pelaksanaan *Search and Rescue* (SAR) yang terdiri dari daya upaya dan tindakan mencari, menolong, dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau menghadapi kegentingan dalam musibah pelayaran atau penerbangan serta bencana atau musibah lainnya dimobilisasi oleh Badan SAR Nasional (BASARNAS) dibawah naungan Presiden.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar satu diantara Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, pada awalnya Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar berada di lingkungan Bandara Sultan Hasanuddin di tahun 1980, dengan nama Kantor Koordinasi Rescue III (KKR), pada tahun 1997 Kantor Koordinasi Rescue III (KKR) berubah nama menjadi Kantor SAR Makassar. Kemudian, tahun 2016 berdasarkan Peraturan Pemerintah No.83 Tahun 2016 Badan SAR Nasional melakukan perubahan nama menjadi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan,

diikuti dengan perubahan nama pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang awalnya Kantor SAR Makassar berubah menjadi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar.

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

Terwujudnya pencarian dan pertolongan yang andal dan efektif dalam mendukung pencapaian visi dan misi presiden dan wakil presiden: “Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong”

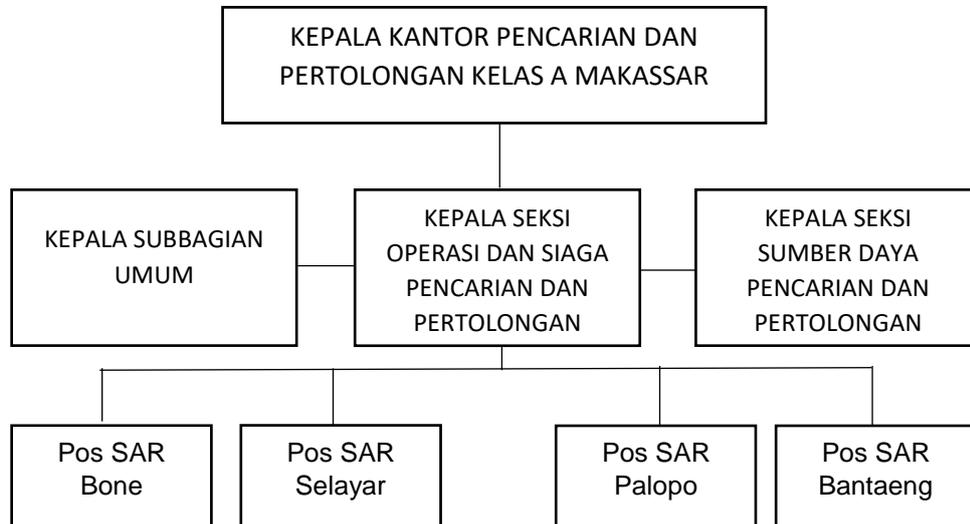
2. MISI

- a. Menyelenggarakan operasi pencarian dan pertolongan yang efektif, terintegrasi dan berstandar internasional dalam rangka memberikan rasa aman bagi seluruh warga dalam bertransportasi maupun dalam menghadapi kejadian yang membahayakan manusia.
- b. Memperkuat sistem penyelenggaraan pencarian dan pertolongan melalui pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta sistem komunikasi, pengintegrasian seluruh potensi pencarian dan pertolongan, serta penguatan kerangka regulasi dan kelembagaan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi ialah suatu garis tataran atau bertaraf yang menjelaskan unsur yang terkait dengan organisasi yang mengantongi otoritas masing-masing. Peraturan Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 16 Tahun 2017 perihal organisasi dan tata kerja Kantor Pencarian dan Pertolongan. Adapun struktur organisasi

dari Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar

Sumber: Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar (2022)

Berikut merupakan narasi pekerjaan dari setiap unit bagian yang ada pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar:

1. Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar

Adapun tugas-tugas serta tanggung jawabnya adalah:

- a. Mengatur skema dan program kerja Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar yang berasal dari program kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
- b. Memberi tugas serta titah dan mengevaluasi hasil kerja pegawai.
- c. Mengawal pelaksanaan tugas pegawai agar pengoperasian berjalan berdasarkan rencana dan program kerja yang telah terjadwal.

- d. Mengawasi penanganan siaga, pembinaan potensi *Search and Rescue* (SAR) serta pelatihan *Search and Rescue* (SAR) berdasarkan ketentuan yang ditetapkan.
 - e. Mengontrol serta melakukan arahan terhadap pemeliharaan sarana dan prasarana.
 - f. Mengendalikan pelaksanaan tindakan awal dan operasi *Search and Rescue* (SAR) di wilayah kekuasaannya.
 - g. Mengajukan usulan penggantian biaya operasi *Search and Rescue* (SAR) ke Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
2. Subbagian Umum Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar

Adapun tugas-tugas serta tanggung jawabnya adalah:

- a. Menyusun laporan anggaran berdasarkan hasil pelaksanaan program kerja.
- b. Menyusun dan mengarsipkan data pegawai lingkungan Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar.
- c. Membenahi serta memelihara arsip-arsip surat yang berkaitan langsung dengan Barang Milik Negara (BMN).
- d. Menginput gaji pegawai berdasarkan arsip pegawai yang ada pada satuan kerja.
- e. Melakukan pengecekan data dan berkas serta bukti pembayaran dan mengompilasikan kembali nominal yang diajukan.
- f. Mempersiapkan taktik dan jadwal kegiatan sistem akuntansi di lingkungan Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar.

- g. Menggarap pendataan, mengumpulkan dan merealisasikan perihal urusan kepegawaian.

3. Seksi Sumber Daya Pencarian dan Pertolongan Kantor

Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar

Adapun tugas-tugas serta tanggung jawabnya adalah:

- a. Merancang pelatihan *Search and Rescue* (SAR) berdasarkan susunan kegiatan Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar.
- b. Melakukan pembinaan serta pelatihan terhadap *rescuer*.
- c. Mengawasi pelaksanaan latihan dan pelatihan *Search and Rescue* (SAR).
- d. Melakukan perawatan peralatan *Search and Rescue* (SAR).
- e. Melaksanakan inventarisasi peralatan *Search and Rescue* (SAR), mencatat penggunaan dan pemakaian peralatan *Search and Rescue* (SAR).
- f. Menyediakan peralatan dan logistik sesuai kebutuhan pelatihan yang akan dilakukan.
- g. Menjaga serta memperbaiki kerusakan kendaraan operasional *Search and Rescue* (SAR).
- h. Mengawasi mesin kapal negara *Search and Rescue* (SAR).
- i. Mengendalikan kapal negara *Search and Rescue* (SAR) baik dalam operasi maupun latihan *Search and Rescue* (SAR).

4. Seksi Operasi dan Siaga Pencarian dan Pertolongan Kantor

Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar

Adapun tugas-tugas serta tanggung jawabnya adalah:

- a. Menyediakan peralatan *plotting* atau *navigation* berdasarkan jenis dan lokasi musibah.
- b. Melakukan perbaikan ringan peralatan komunikasi *Search and Rescue* (SAR).
- c. Merancang daftar keadaan peralatan komunikasi *Search and Rescue* (SAR).
- d. Melakukan siaga operator radio komunikasi secara bergiliran untuk monitoring bila mana terjadi keadaan darurat.
- e. Memproses dan mengawasi berita musibah untuk ditindak lanjuti.
- f. Melakukan pemeriksaan terhadap keadaan peralatan komunikasi *Search and Rescue* (SAR).
- g. Merancang pelaksanaan siaga Pos SAR.
- h. Menerbitkan laporan dokumentasi.
- i. Mencetak dokumen penting.

4.2. Deskripsi Responden

Mendeskripsikan kondisi dari responden yang merupakan sampel pada penelitian menggunakan karakteristik responden. Adapun terkait penelitian ini responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja serta jabatan pegawai. Berikut informasi yang akan mendeskripsikan karakteristik responden, yakni:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	38	69%
2	Wanita	17	31%
Total		55	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan, dapat dikemukakan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 38 dengan jumlah persentase sebesar 69%, kemudian untuk responden wanita terdapat 31% yang diperoleh dari jumlah responden wanita sebanyak 17 responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden pria lebih dominan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	13	24%
2	31-40 tahun	34	62%
3	41-50 tahun	8	15%
4	>50 tahun	0	0%
Total		55	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan olahan data diatas dapat diketahui bahwa responden memiliki usia yang berkisar 20-30 tahun dengan jumlah persentase sebanyak 24%, usia 31-40 tahun terdapat 34 responden dengan total persentase sebesar 62%, dan taraf usia 41-50 tahun berjumlah 8 responden atau sebanyak 15%, sedangkan untuk taraf usia >50 tahun berjumlah 0%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden paling banyak berada di taraf usia 31-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	34	62%
2	D3	6	11%
3	S1	14	25%
4	S2	1	2%
5	S3	0	0%
Total		55	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Informasi yang tertera pada tabel diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir dari responden paling banyak untuk SMA dengan perolehan jumlah sebesar 62%, D3 sebanyak 11%, S1 dengan perolehan jumlah sebesar 25%, untuk S2 total responden hanya 2% dan untuk S3 dengan total 0%. Dapat disimpulkan bahwa yang dominan dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yakni SMA dengan total sebanyak 34 responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 tahun	15	27%
2	6-10 tahun	1	2%
3	11-15 tahun	32	58%
4	16-20 tahun	7	13%
Total		55	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwasanya responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 27%, untuk masa kerja 6-10 tahun total persentase yang diperoleh sebesar 2%, untuk responden dengan masa kerja berkisar 11-15 tahun terdapat 58%, dan jumlah persentase sebesar 13% untuk masa kerja 16-20 tahun. Dari informasi yang diperoleh maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masa kerja dari responden paling banyak di taraf 11-15 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jabatan yang dimiliki oleh responden

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Kepala Sub Bagian Umum	1	2%
2	Kepala Seksi Sumber Daya	1	2%
3	Analisis Keuangan	4	7%
4	Penata Laporan SAI	1	2%
5	Arsiparis	1	2%
6	Analisis Kepegawaian	1	2%
7	Analisis BMN	1	2%
8	Pranata Humas	1	2%
9	Pranata Komputer	1	2%
10	Analisis Pencarian dan Pertolongan	3	5%
11	Pengelola Peralatan	1	2%
12	Operator Komunikasi	4	7%
13	Driver	1	2%

Item Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.10	23	41.8%	32	58.2%	-	-	-	-	-	-	4.42
X.11	32	58.2%	23	41.8%	-	-	-	-	-	-	4.58
Total Mean											48.44

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden terkait variabel kompetensi diperoleh rata-rata dengan nilai paling tinggi terdapat pada butir pernyataan X.11 dengan indikator Spiritual sebesar 4,58, sedangkan butir pernyataan dengan perolehan rata-rata terkecil berada di butir pernyataan X.4 dengan indikator emosional sebesar 3,93.

4.3.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai ditentukan berdasarkan empat indikator yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu dan kerjasama.

Berikut hasil jawaban responden terkait variabel kinerja pegawai:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Item Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	16	29.1%	39	70.9%	-	-	-	-	-	-	4.29
Y.2	8	14.5%	47	85.5%	-	-	-	-	-	-	4.15
Y.3	13	23.6%	41	74.5%	1	1.8%	-	-	-	-	4.22
Y.4	10	18.2%	45	81.8%	-	-	-	-	-	-	4.18
Y.5	19	34.5%	36	65.5%	-	-	-	-	-	-	4.35
Y.6	12	21.8%	43	78.2%	-	-	-	-	-	-	4.22
Y.7	18	32.7%	37	67.3%	-	-	-	-	-	-	4.33
Y.8	17	30.9%	38	69.1%	-	-	-	-	-	-	4.31
Y.9	20	36.4%	35	63.6%	-	-	-	-	-	-	4.36
Y.10	19	34.5%	36	65.5%	-	-	-	-	-	-	4.35
Total Mean											42.75

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan perolehan hasil tanggapan responden perihal variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dengan perolehan rata-rata terbesar ada pada indikator kerjasama

(X.9) dengan total rata-rata 4,36. Sedangkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata terendah adalah butir pernyataan Y.2 yang merupakan pernyataan dari indikator Kualitas kerja dengan perolehan nilai sebesar 4,15.

4.4. Analisis Data

Metode yang akan diterapkan pada penelitian ini untuk memperoleh hasil yakni sebagai berikut:

4.4.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Sugiyono (2018: 121) Instrumen yang dinyatakan valid memiliki makna bahwa alat ukur yang diterapkan dalam memperoleh data tersebut valid. Untuk uji validitas berdasarkan jumlah sampel dalam penelitian diambil nilai R-tabel sebesar 0.266 untuk taraf 5%, adapun kriteria yang diterapkan dalam menentukan item pernyataan valid atau tidak yakni jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka data dikatakan valid sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka data dikatakan tidak valid.

Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel X

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1	0.610	0.266	VALID
X2	0.573	0.266	VALID
X3	0.663	0.266	VALID
X4	0.375	0.266	VALID
X5	0.690	0.266	VALID
X6	0.722	0.266	VALID
X7	0.694	0.266	VALID
X8	0.693	0.266	VALID
X9	0.650	0.266	VALID
X10	0.723	0.266	VALID
X11	0.640	0.266	VALID

Sumber: Output data SPSS 24, 2022

Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Y

Indikator	r-hitung	r-tabel	keterangan
Y1	0.592	0.266	VALID
Y2	0.399	0.266	VALID
Y3	0.685	0.266	VALID
Y4	0.578	0.266	VALID
Y5	0.665	0.266	VALID
Y6	0.621	0.266	VALID
Y7	0.853	0.266	VALID
Y8	0.612	0.266	VALID
Y9	0.788	0.266	VALID
Y10	0.845	0.266	VALID

Sumber: Output data SPSS 24, 2022

Sesuai pada hasil uji validitas yang dilakukan pada SPSS dapat ditemukan bahwa seluruh angka menunjukkan bahwa r-tabel lebih besar dari r-hitung, jadi dapat disimpulkan bahwa dari 21 item pernyataan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS yang digunakan untuk mengukur konsistensi suatu data. Tingkat reliabilitas suatu kuesioner dapat diukur apabila *Cronbach alpha* >0,60.

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X	0.854	Reliabel
Y	0.864	Reliabel

Sumber: Output data SPSS 24, 2022

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh data penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60, hal ini menunjukkan bahwa data reliabel atau data tersebut memiliki konsistensi jika dilakukan pengukuran secara berulang.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan memahami bahwa data tiap variabel yang dihasilkan terdistribusi normal atau tidak. Adapun suatu data dikatakan terdistribusi normal jika dalam uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), selain itu uji normalitas juga dapat dianalisis dengan melakukan pemeriksaan output normal plot.

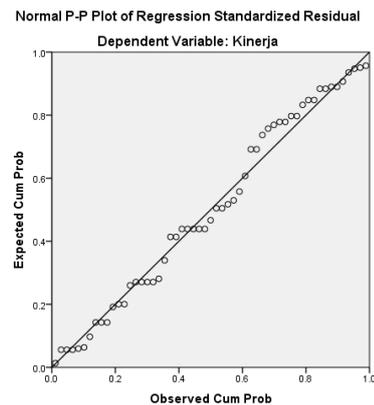
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32643321
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.066
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output data SPSS 24, 2022

Berdasarkan pada uji normalitas yang telah dilakukan maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan data tersebut terdistribusi normal.



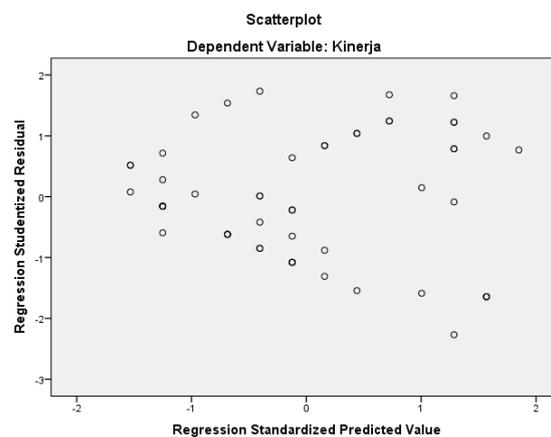
Gambar 4. 2 P-P Plot Regression Standardized Residual

Sumber: Output data SPSS 24, 2022

Berlandaskan gambar pada 4.2 dapat disimpulkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis yang memiliki makna bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang diharapkan yakni jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dengan demikian tidak terdapat keraguan di dalamnya.



Gambar 4. 3 Scatterplot

Sumber: Output data SPSS 24, 2022

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dilihat dari data yang tersebar diantara angka 0.

3. Uji Autokorelasi

Tujuan dari dilakukannya uji Autokorelasi yakni untuk mengetahui pada model regresi linear terdapat korelasi sentral kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu di periode $t-1$ sebelumnya (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 ^a	.402	.390	2.348	1.962

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output data SPSS 24, 2022

Berdasarkan olah data yang telah dijabarkan maka diketahui bahwa:

$$\begin{aligned}
 N &= 55 & dL &= 1,523 \\
 d &= 1,962 & dU &= 1,598 \\
 4 - dL &(1,523) & &= 2,477 \\
 4 - dU &(1,598) & &= 2,402
 \end{aligned}$$

Maka hasil yang diperoleh yakni $dU < d < 4-dU = 1,598 < 1,962 < 2,477$, yang dapat dikategorikan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas diolah guna memahami wujud tautan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	283.663	12	23.639	4.848	.000
		Linearity	196.173	1	196.173	40.236	.000
		Deviation from Linearity	87.490	11	7.954	1.631	.125
	Within Groups	204.774	42	4.876			
Total			488.436	54			

Sumber: Output data SPSS 24, 2022

Berdasarkan penetapan nilai signifikan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa kedua variabel memiliki aliansi linear berdasarkan perolehan nilai sig. *deviation from linearity* 0,125 > 0,05 yang merujuk pada pernyataan bahwa terdapat hubungan linear antara kompetensi dan kinerja pegawai.

4.4.3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memahami pengaruh variabel Kompetensi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Formula yang digunakan adalah $Y = a + bX$

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.721	4.375		3.822	0.000
	Kompetensi	0.537	0.090	0.634	5.964	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output data SPSS 24, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.12 ditemukan persamaan regresi linear sederhana yakni:

$$Y = 16,721 + 0,537X$$

Data yang diperoleh tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 16,721, dan untuk koefisien regresi variabel X (Kompetensi) sebesar 0,537 yang dapat disimpulkan bahwa penambahan 1% kompetensi maka kinerja bertambah sebesar 0,537.

4.4.4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Teknik uji t diaplikasikan dalam menguji serta mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen yakni kompetensi (X) terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y). Adapun

dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak yang menunjukkan bahwa variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y, sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4. 15 Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.721	4.375		3.822	0.000
	Kompetensi	0.537	0.090	0.634	5.964	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Output data SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka dapat dijabarkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X (kompetensi) terhadap Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,000 dimana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang memiliki makna bahwa H_a diterima dan menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel X (kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai).

2. Uji koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel kompetensi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. 16 Uji R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.390	2.348

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,402 yang memiliki makna bahwa pengaruh variabel X (kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 40,2% dan 59.8% lainnya dipengaruhi oleh variabel independen yang belum ada dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar, kompetensi yang dimiliki pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar tidak dipungkiri melihat besarnya kontribusi dari Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar dalam melakukan pencarian dan pertolongan terkait musibah yang terjadi, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai didukung dengan penyediaan sarana dan prasarana yang lengkap untuk menunjang berlangsungnya operasi search and rescue. Berhadapan dengan waktu serta situasi yang tidak menentu menjadi pendorong utama dalam penetapan judul penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner offline dan online, serta dalam pengelolaan data menggunakan SPSS versi 24. Adapun pada penelitian ini terkandung karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang didominasi oleh pria dengan jumlah sebesar 69% sedangkan untuk wanita hanya 31%, sedangkan untuk karakteristik usia responden paling banyak berada di taraf usia 31-40 tahun dengan karakteristik pendidikan terakhir yang paling mendominasi adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 34 responden. Adapun karakteristik responden untuk masa kerja berada di taraf 11-15 tahun dan jabatan pegawai yang paling banyak berkontribusi yakni pegawai dengan jabatan rescuer sebanyak 27 orang.

Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel kompetensi diperoleh rata-rata dengan nilai paling tinggi terdapat pada butir pernyataan X.11 dengan indikator Spiritual dengan pernyataan yang berkaitan tentang mencari hikmah serta rasa bersyukur, sedangkan butir pernyataan dengan perolehan rata-rata terkecil ada pada butir pernyataan X.4 dengan indikator emosional perihal pemahaman terkait pemahaman emosi rekan kerja.

Adapun untuk perolehan hasil tanggapan responden terkait variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dengan rata-rata terbesar ada pada indikator kerjasama (Y.9) terkait kemampuan dalam menerima segala perbedaan dengan rekan kerja. Sedangkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata terendah adalah butir pernyataan Y.2 yang merupakan pernyataan dari indikator kualitas kerja dengan isi dari pernyataan yang berkaitan dengan kemampuan dalam meminimalkan kesalahan pada saat bekerja.

Penelitian ini menerapkan metode analisis data kuantitatif dengan total sampel 55 responden yang diperoleh melalui rumus *slovin*. Berdasarkan uji validitas data yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kedua variabel adalah valid yang dinyatakan dengan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, adapun dalam pengujian reliabilitas kedua variabel dinyatakan reliabel dengan perolehan Cronbach alpha lebih besar dari 0,05. Adapun dalam uji asumsi klasik untuk uji normalitas diperoleh kesimpulan bahwa data terdistribusi normal dan dalam uji regresi linear sederhana ditemukan pengaruh yang positif dari kompetensi terhadap kinerja dengan penambahan satuan pada kompetensi maka kinerja juga akan meningkat. Berdasarkan uji hipotesis melalui uji t diperoleh makna bahwa H_a diterima dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X (kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai), dengan perolehan 0,402 untuk nilai R^2 yang memiliki makna bahwa terdapat pengaruh variabel X (kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar dipengaruhi oleh variabel independen yakni kompetensi sebesar 40,2% dan 59.8% lainnya dipengaruhi oleh independen yang tidak ada dalam penelitian ini. Hal ini

sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rande Dina di tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara, dengan perolehan hasil besaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan taraf antara kompetensi dan kinerja pegawai yang dikategorikan “sangat kuat”. Artinya dengan semakin tingginya kompetensi, maka akan, mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai hal ini sejalan dengan teori yang dijabarkan oleh Suharsaputra (2010) bahwa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, yakni kompetensi, karena kompetensi tinggi yang dimiliki individu akan berbuntut pada pencapaian kinerja, begitupun jika kompetensi individu tidak tinggi maka pencapaian kinerja akan menurun.

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Selepas dilakukannya analisis data perihal pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar, artinya dengan kompetensi yang semakin mumpuni maka akan berkontribusi pada kinerja pegawai yang semakin baik pula.

5.2. Saran

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar tidak dipungkiri lagi mengenai besarnya kompetensi yang dimiliki pegawainya dilihat dari besarnya peranan Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar terhadap pelayanan publik, untuk itu disarankan untuk mempertahankan serta lebih meningkatkan lagi tingkat kompetensi pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Lhokseumawe Unimal Press.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amin, Namira Mardin. (2015). "Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang" Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Asyraf, Ahmad. (2021). "Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, Dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar" Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. (2022). Diambil dari <https://makassar.basarnas.go.id/>
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Lubis, Ammara K. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan" Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Makawi, U., Normajatun, N., & Haliq, A. (2015). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1),

- Nyoto. (2019). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Uwaias Inspirasi Indonesia.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.
- Purwanto, Edy. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(2).
- Ricardianto, Prasadja. (2014). Human Capital Management. Bogor: IN MEDIA.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sawatri, Dyah. (2017). Strategi Organisasi. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima), Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: ANDI.
- Suriati. (2018). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa" Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Suryani, Ni Kadek. Foeh, John. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif. Bandung: Nilacakra.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi ke-5. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winanti, M Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, (Online), Vol. 7, No. 2, (<https://repository.unikom.ac.id/>, diakses 31 Maret 2022).

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN 1: Biodata Peneliti

Nama : Sulistiani
Tempat,Tanggal Lahir : Enrekang, 01 November 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Citra Sudiang Estate
Email : Sulistiani615@gmail.com
Perguruan Tinggi : Universitas Fajar
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



Riwayat Pendidikan

SD : SDN 88 Loka
SMP : SMPN 14 Makassar
SMK : SMK Techno Terapan Makassar

LAMPIRAN 2: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu

Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar

Jl. Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin, Kecamatan Mandai,

Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90552

Dengan Hormat,

Sebagai syarat dalam menyelesaikan studi akhir sebagai mahasiswa Program Studi Strata Satu (SI) Universitas Fajar Makassar saya melakukan penelitian terkait "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar". Dengan ini saya Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini.

Saya berharap Bapak/Ibu memberikan jawaban berdasarkan apa yang Bapak/Ibu rasakan dan alami di tempat kerja. Seluruh jawaban serta informasi yang diperoleh dalam pengisian kuesioner ini akan menjadi bahan dalam penelitian secara akademis.

Akhirnya, saya mengucapkan terimakasih atas ketersediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya memohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/ibu.

Hormat saya,

Sulistiani

Lampiran Kuesioner

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis kelamin : Pria Wanita
Usia : 21 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun > 50 tahun
Pendidikan terakhir : SMA D3 S1 S2 S3
Masa kerja : Tahun
Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang paling sesuai menurut Anda. Berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju (5)
S : Setuju (4)
KS : Kurang Setuju (3)
TS : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Kompetensi (X)						
No.	Pernyataan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
Intelektual						
1.	Dengan bekal pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu					
2.	Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang muncul dalam pekerjaan yang saya jalani					
Emosional						
3.	Saya mampu mengenali emosi diri saya					
4.	Saya mampu memahami emosi rekan kerja ketika sedang bekerja					
5.	Saya memiliki rasa percaya diri dalam melakukan suatu hal					
Sosial						
6.	Saya menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi					
7.	Saya memiliki kemampuan baik dalam menjalin komunikasi dengan rekan kerja					
8.	Saya senantiasa ikut berpartisipasi di setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh instansi					
Spiritual						
9.	Saya akan memberikan bantuan terhadap rekan kerja saya yang memerlukan bantuan					
10.	Saya menghormati rekan kerja saya tanpa terkecuali					
11.	Saya selalu mencari hikmah dibalik kegagalan yang saya alami serta bersyukur atas keberhasilan yang saya raih					

Kinerja (Y)						
No.	Pernyataan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya selalu memperhatikan hal kecil dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
2.	Saya dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh instansi					
4.	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan instansi					
Waktu						
5.	Saya bersedia untuk bekerja lembur ketika instansi membutuhkan tenaga saya					
6.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam yang ditetapkan instansi					
Kerjasama						
8.	Saya mampu untuk bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja					
9.	Saya mampu untuk menerima perbedaan pendapat dengan rekan kerja					
10.	Saya selalu mengikuti dan melaksanakan arahan yang diberikan					

KOMPETENSI (X)												
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Total
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
43	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	50
44	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	46
45	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	47
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
47	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
48	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	50
49	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	44
50	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	49
51	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	49
52	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	48
53	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	48
54	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	51
55	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46

KINERJA (Y)											
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
14	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
15	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
16	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
17	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
18	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42

KINERJA (Y)											
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
24	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
43	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
46	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
47	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
48	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
50	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
55	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45

Lampiran 5: Frekuensi Jawaban Responden

Tabel Frekuensi Statistik Jawaban Variabel X (Kompetensi)

Statistics													
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	Total
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.56	4.38	4.44	3.93	4.33	4.51	4.44	4.35	4.51	4.42	4.58	48.44

Tabel Frekuensi Statistik Jawaban Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Statistics												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.29	4.15	4.22	4.18	4.35	4.22	4.33	4.31	4.36	4.35	42.75

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X07	Pearson Correlation	.183	.214	.483**	.326*	.484**	.571**	1	.594**	.277*	.443**	.300*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.182	.117	.000	.015	.000	.000		.000	.040	.001	.026	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X08	Pearson Correlation	.254	.295*	.440**	-.044	.479**	.637**	.594**	1	.484**	.469**	.306*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.062	.029	.001	.748	.000	.000	.000		.000	.000	.023	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X09	Pearson Correlation	.383**	.248	.277*	.071	.258	.418**	.277*	.484**	1	.611**	.568**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.004	.068	.040	.609	.057	.001	.040	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	.374**	.244	.443**	.184	.509**	.316*	.443**	.469**	.611**	1	.495**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.005	.072	.001	.178	.000	.019	.001	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X11	Pearson Correlation	.518**	.287*	.300*	.092	.240	.421**	.300*	.306*	.568**	.495**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.026	.506	.077	.001	.026	.023	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.610**	.573**	.663**	.375**	.690**	.722**	.694**	.693**	.650**	.723**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.000	.054	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y8	Pearson Correlation	.265	-.053	.198	.195	.259	.504**	.540**	1	.558**	.507**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.051	.702	.147	.154	.056	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y9	Pearson Correlation	.348**	.224	.468**	.330*	.405**	.424**	.681**	.558**	1	.723**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.009	.100	.000	.014	.002	.001	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y10	Pearson Correlation	.377**	.243	.576**	.351**	.518**	.542**	.716**	.507**	.723**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.005	.074	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.592**	.399**	.685**	.578**	.665**	.621**	.853**	.612**	.788**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel Uji Reliabilitas

1. Kompetensi (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	11

2. Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

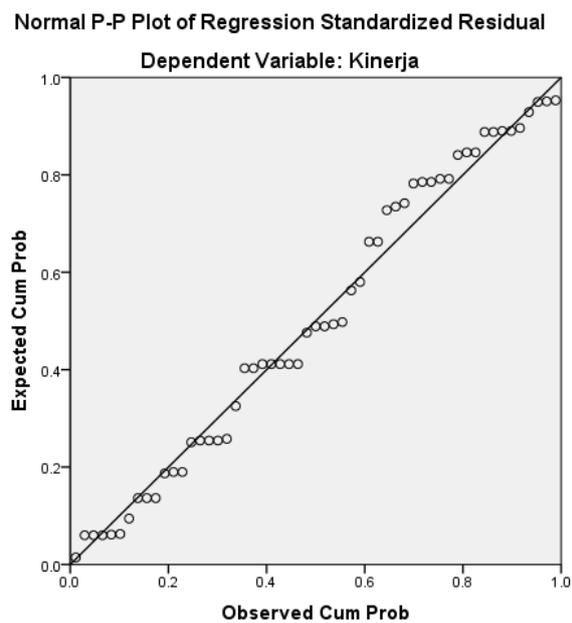
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32643321
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.066
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

P-P Plot Regression Standardized Residual



Tabel Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.390	2.348

a. Predictors: (Constant), Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.721	4.375		3.822	.000
	Kompetensi	.537	.090	.634	5.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 7: Dokumentasi





LAMPIRAN 8: Surat Balasan Instansi



BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A MAKASSAR

Bandar Udara Int'l Sultan Hasanuddin
Makassar 90552
http : www.basarnas.go.id
E-mail : kansar_makassar@yahoo.co.id

Telp. : (0411) 555515, 550024
Fax : (0411) 554852
Emergency : (0411) 555515, 115

Nomor : B/946/III/SAR MKS-2022
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Permohonan izin prapenelitian

Makassar, 14 Juli 2022

Yth. Dekan Pakultas ekonomi dan ilmu sosial
Di
Tempat

Menunjuk Surat Dekan fakultas Ekonomi dan ilmu –ilmu Sosial perihal surat permohonan izin prapenelitian No. 0426/B/DFEIS-UNIFA/III/2022 di kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar kami berkenan memberikan izin / kesempatan penelitan kepada mahasiswa An. Sulistiani Nim. 1810421128

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



A.n. Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan
Kelas A Makassar,

Bustanil, S.E
NIP. 198407122005021001