

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin

Pada tahun 1957, Kementerian Sosial membangun sebuah gedung untuk anak-anak yatim piatu dari daerah Hulu Sungai yang melanjutkan pendidikan di Banjarmasin. Kemudian, Yayasan Pendidikan dan Kebudayaan meminjam gedung tersebut untuk dijadikan asrama bagi anak-anak perempuan dari panti asuhan "Sri Hayat". Pada tahun 1962, gedung ini digunakan untuk Kursus Sosial Kejuruan Tingkat Pertama (KKSP), yang kemudian namanya diubah menjadi Kursus Sosial Kejuruan Tingkat Menengah (KKSM) pada tahun 1966, sesuai arahan Menteri Sosial Rusiah Sardjono.¹

Pada tahun 1977, Menteri Sosial mengonversi Kursus Sosial Kejuruan Tingkat Menengah (KKSM) menjadi Kursus Tenaga Sosial (KTS) Banjarmasin, yang berfungsi sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan di bawah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai dan Tenaga Sosial Departemen Sosial RI dengan tingkat eselon IV/a. Pada tahun 1996, berdasarkan Keputusan Menteri Sosial No.27/HUK/1996 tanggal 15 April 1996, KTS diubah menjadi Balai Diklat Pegawai dan Tenaga Sosial (BDPTS) Banjarmasin dengan tingkat eselon III/a. Selanjutnya, pada tahun 2000, berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kesejahteraan

¹ Kemensos, "Profil BBPPKS Regional IV Kalimantan," *Brosur*, 2022.

Sosial Nasional (BKSNI) No. 08/HUK/2000 tanggal 30 Juni 2000, status BDPTS ditingkatkan menjadi eselon II/a.

Sejalan dengan dihidupkannya kembali Departemen Sosial (Depsos), pada tahun 2003, Balai Diklat Pegawai dan Tenaga Sosial (BDPTS) Banjarmasin diubah menjadi Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin melalui Keputusan Menteri Sosial No.53/HUK/2003. BBPPKS merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (Badiklit Kessos) dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) melaksanakan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial bagi Tenaga Kesejahteraan Sosial (TKS) di wilayah Regional IV Kalimantan, yang mencakup Provinsi Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, dan Kalimantan Utara.

Dengan visi "Terwujudnya Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bermutu Tinggi yang Berorientasi Global", BBPPKS ditujukan untuk "Memenuhi kebutuhan latihan tenaga kesejahteraan sosial, pekerja sosial profesional, penyuluh sosial, dan relawan sosial agar memiliki kompetensi kerja yang dipersyaratkan dalam tugas jabatannya". Dalam rangka pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) TKS regional Kalimantan, tugas dan fungsi BBPPKS diperluas melalui Keputusan Menteri Sosial RI No.03/HUK/2012 untuk bertindak sebagai koordinator wilayah dalam pelaksanaan Program Kementerian Sosial.²

² Kemensos, "Profil BBPPKS Regional IV Kalimantan," *Brosur*, 2022.

2. Visi, Misi, dan Tujuan BBPPKS Regional IV Kalimantan

a. Visi

Terwujudnya Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bermutu Tinggi yang Berorientasi Global.

b. Misi

- 1) Mengembangkan kapasitas sumber daya manusia penyelenggara kesejahteraan sosial secara terencana, terpadu, dan berkelanjutan.
- 2) Meningkatkan infrastruktur atau sarana prasarana pengembangan kapasitas sumber daya manusia kesejahteraan sosial berbasis teknologi dan informasi.
- 3) Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial.
- 4) Meningkatkan sinergi penyelenggaraan kesejahteraan sosial di wilayah Regional Kalimantan.
- 5) Mengembangkan jejaring kerja kediklatan dengan multi pelaku, baik secara regional, nasional, internasional, maupun global.³

c. Tujuan

Memenuhi kebutuhan latihan tenaga kesejahteraan sosial, pekerja sosial profesional, penyuluh sosial dan relawan sosial agar memiliki kompetensi kerja yang dipersyaratkan dalam tugas jabatannya⁴

³ Kemensos, "Profil BBPPKS Regional IV Kalimantan," *Brosur*, 2022.

⁴ Kemensos, "Profil BBPPKS Regional IV Kalimantan," *Brosur*, 2022.

3. Pelayanan Kediklatan dan Non Kediklatan

a. Pelayanan kediklatan

Diklat kesejahteraan sosial

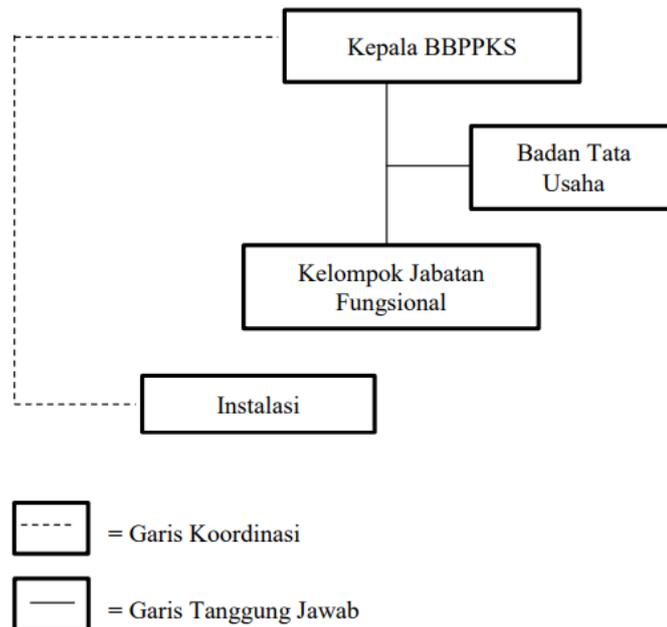
- 1) Diklat perlindungan anak
- 2) Diklat manajemen lembaga kesejahteraan sosial
- 3) Diklat Konselor Adiksi
- 4) Diklat Day Care dan Home Care Lansia
- 5) Diklat Peksos Pendamping Korban Napza
- 6) Diklat Sistem Pelayanan Panti Pemerintah
- 7) Diklat Sistem Pelayanan Panti Swasta
- 8) Diklat Pendamping Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga
- 9) Diklat Pemberdayaan Komunitas Adat Terpencil
- 10) Diklat Penguatan Kearifan Lokal Wilayah Perbatasan
- 11) Diklat Pemberdayaan Komunitas Daerah Aliran Sungai
- 12) Diklat Pemberdayaan Komunitas Kawasan Tambang
- 13) Diklat Pendampingan Kube Perkotaan
- 14) Diklat Pendampingan Kube Perdesaan
- 15) Diklat Pendamping Program Keluarga Harapan
- 16) Diklat Pendamping Perempuan Korban Tindak Kekerasan
- 17) Diklat Pendamping Sosial Bagi TKSM
- 18) Diklat P2K2/FDS (Pertemuan Peningkatan Kesejahteraan Keluarga/Family Development Session)
- 19) Diklat Sertifikasi Jabatan Fungsional Peksos Tingkat Terampil

- 20) Diklat Sertifikasi Jabatan Fungsional Peksos Tingkat Ahli
 - 21) Diklat Pelatihan Dasar Pekerjaan Sosial
 - 22) Diklat Analisis Kebijakan Kesejahteraan Sosial
 - 23) Diklat Manajemen Pembangunan Kesejahteraan Sosial
 - 24) Diklat Manajemen Pelayanan Terpadu Gerakan Masyarakat Sejahtera
 - 25) Diklat Supervisi Pekerjaan Sosial
 - 26) Diklat Pencegahan dan Penanganan Stunting Bagi SDM PKH
 - 27) Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat Bagi KPM Program PKH
- b. Pelayanan Non Kediklatan
- 1) Bimbingan Teknis Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial
 - 2) Penyusunan Modul dan Kurikulum Diklat
 - 3) Asistensi dan Advokasi Penyusunan Program Kegiatan dan Anggaran
 - 4) Analisis Kebutuhan Diklat (Training Needs Assessment)
 - 5) Pengkajian
 - 6) Pendampingan Pelayanan Terpadu Gerakan Masyarakat Peduli Kabupaten/Kota Sejahtera (Pandu Gempita)
 - 7) Asistensi Pelaksanaan Capacity Building/outbound
 - 8) Pusat Tanggap Darurat/Tim Reaksi Cepat
 - 9) Pengembangan Profesi dan Pusat Penjamin Mutu Layanan Kesejahteraan Sosial (Sekretariat LPSP dan BALKS)
 - 10) Laboratorium Pekerjaan Sosial

11) Sentra Layanan Sosial.⁵

4. Struktur Organisasi dan Tata Kerja

GAMBAR 4. 1 BLUE PRINT SKALA KINERJA



B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 22 Juli- 23 September 2024 yang bertempat Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin. Pada tanggal 22 Juli 2024 meminta data mengenai jumlah pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin. Selanjutnya melakukan pengumpulan data studi pendahuluan melalui observasi dan wawancara orang pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin. Setelah melakukan obsevasi pada pegawai, dilanjutkan wawancara pada tanggal 07 Agustus 2024.

⁵ Kemensos, "Profil BBPPKS Regional IV Kalimantan," *Brosur*, 2022.

Setelah melaksanakan studi pendahuluan pada tanggal 13 Agustus 2024 dilakukan pengantaran surat riset penelitian ke Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin. Selanjutnya pada tanggal 9-30 September 2024 dilakukan pengambilan data, dengan menggunakan kuesioner/angket dalam bentuk *Google form* kepada subjek untuk di isi oleh mereka.

C. Data Deskriptif Responden

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah dan angket dalam bentuk data terdiri dari butir item pernyataan untuk variabel kompetensi (X), dan butir item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini di berikan 39 orang pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin sebagai populasi dengan menggunakan skala likert. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdiri dari butir item pernyataan. Dari populasi yang berjumlah 39 orang pegawai.

2. Data Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 39 responden, di mana kriteria dalam pengisian kuesioner adalah seluruh pegawai yang bersedia menjadi responden, pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jenis kelamin, Usia, dan Jabatan.

a. Data Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin berjumlah 39 pegawai dengan jenis kelamin laki-laki dan Perempuan yang deskripsi karakteristik subjek disajikan dalam bentuk table di bawah ini

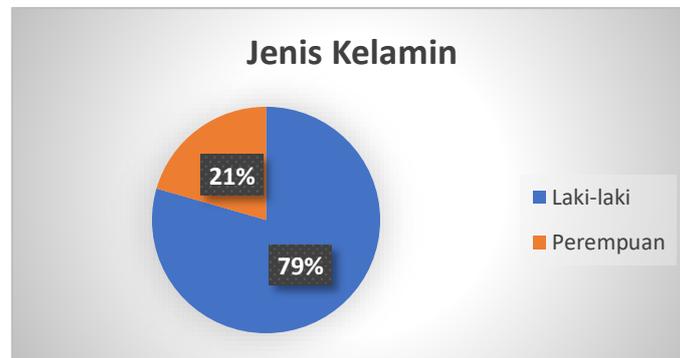
TABEL 4. 1 BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Persentase (%)
Laki-laki	31	79%
Perempuan	8	21%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

Berdasarkan hasil olahan data di atas, dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 subjek atau 79% dan Perempuan sebanyak 8 atau 21%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada perusahaan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin di dominasi berjenis kelamin laki-laki dari pada berjenis kelamin perempuan. Berikut akan ditampilkan diagram persentase pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin berdasarkan jenis kelamin.

DIAGRAM 4. 1 DATA KARAKTERISTIK BERDASARKAN JENIS KELAMIN



Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

b. Data Berdasarkan Usia

Berdasarkan umur pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin yang berjumlah 39 pegawai dengan 26 tahun sampai dengan lebih dari 51 tahun yang berdasarkan deskripsi karakteristik subjek ditampilkan dalam bentuk tabel di bawah ini:

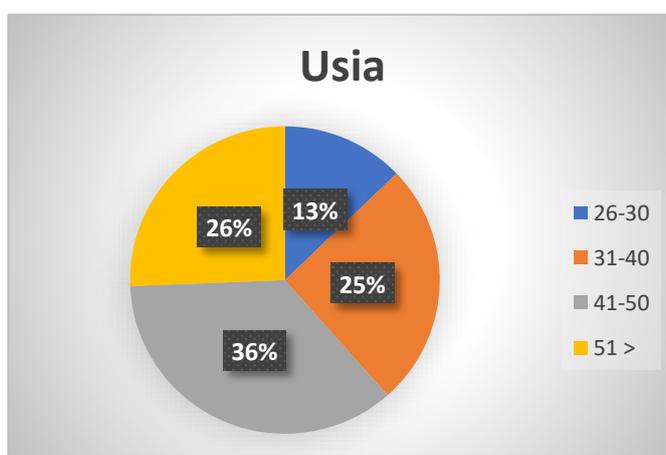
TABEL 4. 2 KARAKTERISTIK BERDASARKAN UMUR

Umur	Jumlah Subjek	Persentase (%)
26-30 Tahun	5	13
31- 40 Tahun	10	25
41-50 Tahun	12	36
51> Tahun	10	26
Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

Berdasarkan hasil paparan data diatas, dapat diketahui bahwa yang berumur 26-30 tahun sebanyak 5 subjek atau 13%, berumur 31-40 tahun sebanyak 10 subjek atau 25%, berumur 41-50 tahun sebanyak 12 subjek atau 36%, berumur 51> tahun sebanyak 10 subjek atau 26%. Maka disimpulkan bahwa pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin rentan umur subjek 41-50 tahun. Berikut akan ditampilkan diagram persentase pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin berdasarkan umur.

DIAGRAM 4. 2 DATA BERDASARKAN UMUR



Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

c. Data Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin yang berjumlah 39 pegawai, dengan jabatan PNS dan PPNPN yang dimana deskripsi subjek disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

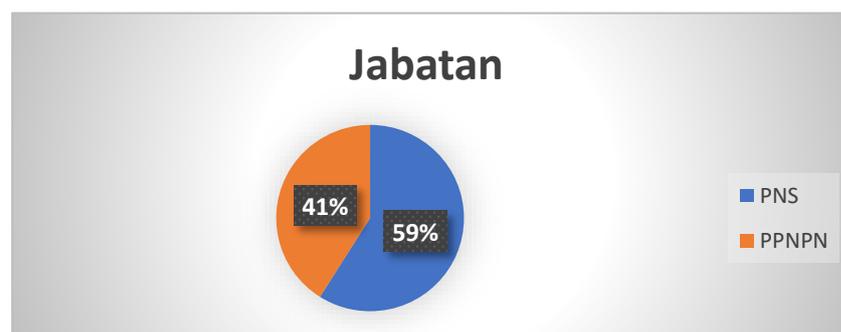
TABEL 4. 3 DATA BERDASARKAN UMUR

Jabatan	Jumlah Subjek	Persentase (%)
PNS	23	59%
PPNPN	16	41%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

Berdasarkan hasil paparan data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah Jabatan dalam PNS sebanyak 23 subjek atau 59%, dan jabatan PPNPN sebanyak 16 sebjek atau 41%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin didominasi dengan subjek dalam jabatan PNS. Berikut akan ditampilkan diagram persentase pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin berdasarkan jabatan.

DIAGRAM 4. 3 DATA KARAKTERISTIK BEDASARKAN JABATAN



Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

D. Hasil Uji Instrumen

Sebelum mengumpulkan data dari responden yang sebenarnya, peneliti melakukan uji coba instrumen dengan kriteria responden yang sedang bekerja di instansi pemerintahan, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Dari uji instrumen tersebut, peneliti mendapatkan 32 orang sebagai responden.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah metode yang dipakai untuk menilai apakah setiap pernyataan atau pertanyaan dalam angket penelitian dapat dianggap valid atau tidak. Setelah melakukan uji coba terhadap skala kompetensi dan kinerja dengan melibatkan 32 responden, peneliti mengevaluasi validitas item-item tersebut menggunakan teknik korelasi product moment. Uji ini membandingkan antara rhitung dengan rtabel. Adapun cara menentukan besar nilai rtabel yaitu $df = N - 2$ dengan taraf signifikan 5% dan taraf kevalidan 95%. Sehingga pada penelitian ini nilai rtabel $df = 32 - 2 = 30$ dan diperoleh hasil yaitu $rtabel = 0,361$. Uji validitas menggunakan program IBM SPSS 2.5. Jika nilai koefisien korelasi yang dihitung (rhitung) lebih besar dari nilai korelasi tabel (rtabel), maka instrumen penelitian dianggap valid. Sebaliknya, jika rhitung lebih kecil dari rtabel, instrumen tersebut dianggap tidak valid.⁶

Maka pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 2.5 for windows* dengan kriteria berikut :

⁶ Nilda Miftahul Janna dan Herianto Herianto, "Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS" (OSF, 22 Januari 2021), <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j>. 52.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

a. Skala Kompetensi

Berikut adalah uji validitasi untuk variabel kompetensi.

TABEL 4. 4 BLUE PRINT SKALA KOMPETENSI SETELAH TRY OUT

No.	Aspek	Indikator	Jumlah Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pengetahuan	Menyelesaikan tugas keahlian	1	-	2
		Bekerja secara mandiri	1	-	
2	Pemahaman	Menggunakan sarana dan prasana dengan baik	1	-	1
3	Kemampuan/keterampilan	Mendapatkan pelatihan dan keterampilan	-	1	4
		Kemampuan dalam mengidentifikasi masalah	2	-	
		Mengikuti pelatihan keterampilan	1	-	
4	Nilai	Standar kerja membantu mengurangi kesalahan	1	-	2
		Berprilaku dengan nilai dan norma	1	-	
5	Sikap	Reaksi kritik dan saran sesama rekan	1	-	4
		Menyesuaikan diri dengan situasi kondisi bekerja	1	-	
		Merasa malu melakukan kesalahan	-	1	

No.	Aspek	Indikator	Jumlah Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
		Setuju dengan Keputusan	1	-	
6	Minat	Melakukan suatu aktivitas	1	-	1
	Jumlah		12	2	14

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa setelah melakukan uji validitas terhadap variabel Kompetensi, terdapat 14 item yang dinyatakan valid 12 dan 2 item yang harus dihilangkan.

b. Skala Kinerja

Berikut adalah uji validitasi untuk variabel Kinerja

TABEL 4. 5 BLUE PRINT SKALA KINERJA SETELAH TRY OUT

No.	Aspek	Indikator	Jumlah Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kuantitas	Waktu dalam bekerja	1	-	2
		Pecapaian target	1	-	
2	Kualitas kerja	Kemampuan	1	-	3
		Keterampilan	1	-	
		Hasil Kerja	1	-	
3	Kerja sama	Jalinan kerja sama dengan rekan kerja	1	-	2
		Kekompakan dengan rekan kerja	1	-	
4	Inisiatif	Kreatifitas	1	-	4
		Keinginan bekerja untuk lebih baik	1	-	
		Sarana dan prasana sesuai fungsinya	1	-	
		Menggunakan fasilitas instansi	1	-	
	Jumlah		11		11

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa setelah dilakukan *try out* atau uji validitas pada variabel Kinerja, terdapat 11 item yang terbukti valid dan tidak ada item yang harus dihilangkan.

a. Validitas skala Persepsi Kompetensi

TABEL 4. 6 VALIDITAS SKALA PERSEPSI KOMPETENSI

Instrumen	Keterangan	Hasil Uji Coba Validitas Skala	Jumlah Item
Kompetensi	Item Valid	1,2,3,4,5,7,8,9,10,11,12,14	12
	Item Tidak Valid	6,13	2
Jumlah			14

TABEL 4. 7 VALIDITAS SKALA PERSEPSI KINERJA

No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.354	0.349	Valid
2	0.623	0.349	Valid
3	0.698	0.349	Valid
4	0.428	0.349	Valid
5	0.500	0.349	Valid
6	0.314	0.349	Tidak Valid
7	0.532	0.349	Valid
8	0.702	0.349	Valid
9	0.734	0.349	Valid
10	0.718	0.349	Valid
11	0.358	0.349	Valid
12	0.680	0.349	Valid
13	-0.007	0.349	Tidak Valid
14	0.432	0.349	Valid

Sumber: *SPSS 2.5 For Windows*

Hasil olahan data pada tabel Diatas, setelah dilakukan pengecekan menggunakan *SPSS 2.5 For Windows*. Maka dapat dilihat bahwa ada item yang

gugur, maka dapat dikatakan bahwa tidak seluruh item yang dapat digunakan dengan indeks validitas skala Kompetensi berkisar terdapat 12 item yang dinyatakan tidak valid dan 2 item yang harus dihilangkan karena dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349).

c. Validitas Persepsi Kinerja

TABEL 4. 8 VALIDITAS PERSEPSI KINERJA

Instrumen	Keterangan	Hasil Uji Coba Validitas Skala	Jumlah Item
Kinerja	Item Valid	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	11
Jumlah			11

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Persepsi Kinerja

No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.437	0.349	Valid
2	0.782	0.349	Valid
3	0.504	0.349	Valid
4	0.632	0.349	Valid
5	0.627	0.349	Valid
6	0.652	0.349	Valid
7	0.767	0.349	Valid
8	0.685	0.349	Valid
9	0.703	0.349	Valid
10	0.804	0.349	Valid
11	0.722	0.349	Valid

Sumber: *SPSS 2.5 For Windows*

Hasil olahan data pada tabel Diatas, setelah dilakukan pengecekan menggunakan *SPSS 2.5 For Windows*. Maka dapat dilihat bahwa tidak ada item yang gugur, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada seluruh item yang gugur, maka dapat digunakan dengan indeks validitas skala Kinerja berkisar terdapat 11 item

yang dinyatakan valid, item-item tersebut dinyatakan valid karena dilihat dari nilai r hitung > r tabel (0,349).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama⁷ Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 39 pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6.⁸ Menggunakan program *2.5 for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliabel
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka tidak reliabel

Untuk menentukan apakah alat ukur reliabel dapat dilihat melalui kaidah interpretasi reliabilitas Guilford sebagai berikut:

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 2017, 130.

⁸ Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi Dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media. (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 30.

TABEL 4. 10 INTERPRETASI RELIABILITAS GUILFORD

KRITERIA	KOEFISIEN RELIABILITAS
Sangat Reliabel	0,9
Reliabel	0,7 – 0,9
Cukup Reliabel	0,4 – 0,7
Kurang Reliabel	0,2 – 0,4
Tidak Reliabel	< 0,2

TABEL 4. 11 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM KOMPETENSI DAN KINERJA

Instrumen	Indeks Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi (X)	0,810	<i>Reliable</i>
Kinerja (Y)	0,911	<i>Reliable</i>

Sumber: SPSS 2.5 For Windows

Hasil olahan data pada tabel diatas, bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* dari variabel persepsi Kompetensi (X) adalah sebesar 0,810 dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,911. Oleh karena itu, uji reliabilitas dari kedua variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

2. Teknik Data Deskriptif Hasil Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang obyek penelitian sesuai dengan data yang ada, tanpa melakukan analisis

atau menyimpulkan untuk populasi umum.⁹ Untuk mengetahui intensitas atau tingkat kedua variabel, lebih dulu haruslah mengetahui nilai mean dan standar deviasinya. langkah pertama adalah mengetahui nilai rata-rata dan deviasi standarnya. *IBM SPSS 2.5* juga digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dan untuk mengetahui tingkat kedua variabel tersebut, dapat menggunakan rumus berikut :

TABEL 4. 12 KRITERIA DATA DESKRIPTIF VARIBEL

Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD$

Keterangan :

X_{min} : nilai minimum data

X_{max} : nilai maksimal data

Mean: $\frac{x_{max} + x_{min}}{2}$

Range = $X_{max} - X_{min}$

SD (standar deviasi) = $\frac{Range}{6}$

TABEL 4. 13 KRITERIA DATA DESKRIPTIF VARIBEL

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompetensi	39	22	24	46	35	3.666	56.231
Kinerja	39	22	22	44	31.13	8.102	65.641
Valid N (listwise)	39						

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 147.

a. Kategorisasi berdasarkan Skala

Kompetensi

Diketahui:

$$X_{\min} = 24$$

$$X_{\max} = 46$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min} = 22$$

$$\text{Mean} = \frac{x_{\max} + x_{\min}}{2} = 35$$

$$SD = \frac{\text{Range}}{6} = 3,70$$

Untuk menentukan kategori rendah, sedang, dan tinggi dari nilai subjek, perhitungan dapat dilakukan menggunakan rumus berikut:

TABEL 4. 14 KRITERIA KATEGORISASI SKALA KOMPETENSI

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 35 - 3,70$ $X < 31,3$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $35 - 3,70 \leq X < 35 + 3,70$ $31,3 \leq X < 38,7$
Tinggi	$M + 1SD$ $35 + 3,70 \leq X$ $38,7 \leq X$

b. Kategorisasi berdasarkan Skala Kinerja

Diketahui:

$$X_{\min} = 22$$

$$X_{\max} = 44$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min} = 22$$

$$\text{Mean} = \frac{x_{\max} + x_{\min}}{2} = 33$$

$$SD = \frac{Range}{6} = 3,70$$

Untuk menentukan kategori rendah, sedang, dan tinggi dari nilai subjek, perhitungan dapat dilakukan menggunakan rumus berikut:

TABEL 4. 15 KRITERIA KATEGORISASI SKALA KINERJA

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 33 - 3,70$ $X < 29,3$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $66 - 33 \leq X < 33 + 3,70$ $33 \leq X < 36,7$
Tinggi	$M + 1SD$ $33 + 3,70 \leq X$ $36,7 \leq X$

TABEL 4. 16 HASIL DATA DESKRIPTIF VARIABEL PERSEPSI KOMPETENSI

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	10.3	10.3	56.4
	Sedang	18	46.2	46.2	46.2
	Tinggi	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Hasil olahan data pada tabel di atas, dapat dilihat persepsi Kompetensi pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin dengan kategori rendah 10,3 % (4 subjek), kategori sedang sebesar

46,2% (18 subjek) dan kategori tinggi sebesar 43,6% (17 subjek). Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi Kompetensi pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin rata-rata dalam kategori Sedang.

TABEL 4. 17 HASIL DATA DESKRIPTIF VARIABEL PERSEPSI KINERJA

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	30.8	36.4	100.0
	Sedang	2	5.1	6.1	63.6
	Tinggi	19	48.7	57.6	57.6
	Total	33	84.6	100.0	
Missing	System	6	15.4		
Total		39	100.0		

Hasil olahan data pada tabel di atas, dapat dilihat persepsi Kinerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin dengan kategori rendah 30,8% (12 subjek), kategori sedang sebesar 5,1 % (2 subjek) dan kategori tinggi sebesar 48,7% (19 subjek). Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi Kinerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin rata-rata dalam kategori Tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Sedangkan data yang $< 0,05$, maka data tersebut akan dianggap tidak berdistribusi normal.¹ Maka Uji normalitas menggunakan *SPSS 2.5 for windows* untuk menghasilkan data sebagai berikut

TABEL 4. 18 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35891157

¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 160–165.

Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.092
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: *SPSS 2.5 For Windows*

Hasil olahan data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* sebesar $0.200 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi normal karena nilai berada di atas nilai signifikansi > 0.05 yang telah ditentukan.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui varian dari beberapa populasi sama atau tidak.² Uji yang digunakan adalah uji homogenitas varians. Pengujian homogenitas dilakukan dengan analisis *Test of Homogeneity of Varians* melalui program *SPSS 2.5 for windows*. Persyaratan homogen jika probabilitas (Sig) $> 0,05$, maka data tersebut dinyatakan bahwa memiliki varian sama (homogen). Sedangkan jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ maka datatersebut dinyatakan bahwa memiliki varian tidak sama (tidak homogen).

TABEL 4. 19 HASIL UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.

² Netty Herawati and Fandi Rosi Sarwo Edi, *Aplikasi Komputer Untuk Psikologi (SPSS)*, (Malang: AE Publishing, 2016), 64.

Kompetensi	Based on Mean	1.929	9	27	.090
	Based on Median	.665	9	27	.732
	Based on Median and with adjusted df	.665	9	7.748	.722
	Based on trimmed mean	1.816	9	27	.111

Sumber: *SPSS 2.5 For Windows*

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai sig. Untuk variabel Hasil olahan data pada tabel diatas. Dapat diketahui nilai *Sig. based on mean* pada variabel Kompetensi sebesar $0.090 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa varians variabel Kompetensi (X) dan variabel Kinerja (Y) dinyatakan sama (homogen)

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilaksanakan guna memeriksa sebaran data yang sudah dikumpulkan punya hubungan linear atau tidak.¹ Pengujian linearitas dilakukan dengan analisis signifikansi *Deviation from Linearity* melalui program *SPSS 2.5 for windows*. Persyaratan linearitas jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka variabel mempunyai hubungan yang linier. Sedangkan jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity* $< 0,05$ maka variabel mempunyai hubungan yang tidak linear.

TABEL 4. 20 HASIL LINEARITAS KOMPETENSI (X) DENGAN KINERJA (Y)

ANOVA Table					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

¹ Edi Riadi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan IBM SPSS)* (Yogyakarta: Andi Publisher, 2016), 191.

Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	532.752	12	44.396	6.637	.000
		Linearity	495.217	1	495.217	74.034	.000
		Deviation from Linearity	37.535	11	3.412	.510	.879
	Within Groups		173.914	26	6.689		
	Total		706.667	38			

Sumber: *SPSS 25 For Windows*

Hasil olahan data pada tabel diatas, hasil uji Linearitas diketahui *Sig. Deviation from linearity* sebesar $0.879 > 0.05$. maka dapat disimpulkan antara persepsi Kompetensi (X) dengan Kinerja (Y) terdapat hubungan yang linier.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat ada atau tidak kontribusi dari dua variabel baik itu positif atau negatif. Selain itu, digunakan analisis regresi linear sederhana, juga untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel Terikat (Y). Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel persepsi Kompetensi terhadap variabel Kinerja dilakukan teknik analisis statistik dengan menggunakan *SPSS 2.5 for Windows*, sebagai berikut:

Ha: Ada kontribusi persepsi Kompetensi terhadap Kinerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin.

Ho: Tidak ada kontribusi persepsi Kompetensi terhadap Kinerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin.

Metode uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi

pearson product moment, yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan *work engagement*. Hasil dari uji ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi (Sig.) *2-tailed*. nilai Sig. < 0,05, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut begitu pula sebaliknya.¹

TABEL 4. 21 HASIL UJI HIPOTESIS DENGAN TABEL ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.217	1	495.217	86.654	.000 ^b
	Residual	211.450	37	5.715		
	Total	706.667	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: *SPSS 2.5 For Windows*

Hasil olahan data pada tabel diatas, nilai *Sig.* adalah 0,000. Berdasarkan pengambilan keputusan uji hipotesis, apabila nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima. Sedangkan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ artinya H_o tidak diterima. Berdasarkan pengolahan data dengan *SPSS* hasil diatas terdapat nilai signifikansi $0,000 (p) < 0,05$ yang dimana **H_a diterima dan H_o ditolak**. Dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi antara variabel bebas (Persepsi Kompetensi) dan variabel terikat (Persepsi Kinerja).

¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 228.

TABEL 4. 22 HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.642	3.853		.426	.672
	Kompetensi	.892	.096	.837	9.309	.000

Sumber: SPSS 2.5 For Windows

Hasil olahan data pada tabel diatas, nilai *constant* sebesar 1.642 dan nilai koefisien regresi X sebesar 0,892 yang dinyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai persepsi Kompetensi maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0.892. koefisien regresi bernilai positif sehingga kontribusi variabel persepsi Kompetensi (X) terhadap Kinerja (Y) memiliki kontribusi positif, berdasarkan analisis uji regresi linear sederhana tersebut, maka disimpulkan bahwa yaitu ada kontribusi persepsi Kompetensi terhadap Kinerja pada Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin.

TABEL 4. 23 UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.092	3.283		-.028	.978
	Kompetensi	.916	.094	.848	9.730	.000

Berdasarkan tabel di atas hasil output SPSS diperoleh nilai Sig. dan Thitung Kompetensi (X) sebesar 0,000 dan 9,730. Untuk mengetahui hipotesis

diterima atau tidak, bisa melihat nilai Sig. di output SPSS di atas, bahwa jika nilai (Sig.) < 0,05 maka terdapat pengaruh dan jika nilai Sig. > 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel X dan Y. Selain melihat nilai (Sig.), untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, Thitung dapat dibandingkan dengan Ttabel menggunakan rumus

sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = (\alpha / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan:

α : Nilai signifikansi (5% atau 0,05)

n : jumlah responden atau sampel

k : jumlah variabel independent

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}}(X) &= t (\alpha / 2 : n - k - 1) \\ &= t (0,05/2 : 39 - 1 - 1) \\ &= t 0,025 : 37 \end{aligned}$$

$$T_{\text{tabel}} = 2,026$$

Hasil dari perhitungan di atas bahwa T_{tabel} memiliki nilai sebesar 2,026. Apabila $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$, maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak, begitu pula sebaliknya jika $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$, maka hipotesis H_0 diterima dan hipotesis H_a ditolak. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai (sig.) < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jika nilai (p) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil di atas terdapat nilai signifikansi (p) < 0,05 pada variabel independen yaitu Kompetensi. Hipotesis tersebut berbunyi “Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari penjelasan di

atas, dapat disimpulkan bahwa variabel prediktor memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja responden.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan oleh peneliti untuk melihat tingkat kontribusi variabel Kompetensi (X) terhadap Variabel Kinerja (Y). pada uji ini, peneliti ingin menampilkan besaran kontribusi oleh kontribusi variabel Kompetensi (X) terhadap Variabel Kinerja, maka semakin baik variabel bebas (X) berkontribusi kepada variabel terikat (Y).

TABEL 4. 24 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.711	4.352

Hasil olahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R Square). Dan tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0,848 yang berarti kompetensi memiliki kontribusi yang berada pada kategori tinggi dengan kinerja. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,719. Artinya variabel Kompetensi berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 71,9% adapun 28,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Perhitungan Aspek Pembentuk Utama

Teknik analisis data ini digunakan untuk melihat hasil sumbangsih (kontribusi) pada setiap aspek variabel, baik variabel bebas atau pun variabel

terikat. Untuk mengetahui besaran sumbangsih yang diberikan pada setiap aspek variabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100 \%$$

Diketahui:

Total data : 2.543

Total data variabel X: 1.329

Total data varaiabel Y: 1.214

a. Aspek Pembentuk Kompetensi

Pada variabel Kompetensi terdapat 6 aspek pembentuk kompetensi, yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan, nilai, sikap, minat.

$$\text{Aspek 1: 1, 2} \quad \frac{206}{1.329} \times 100\% = 15,50\%$$

$$\text{Aspek 2: 3} \quad \frac{118}{1.329} \times 100\% = 8,88\%$$

$$\text{Aspek 3: 4,10} \quad \frac{221}{1.329} \times 100\% = 16,63\%$$

$$\text{Aspek 4: 5,8} \quad \frac{245}{1.329} \times 100\% = 18,43\%$$

$$\text{Aspek 5: 7,9,11,12} \quad \frac{423}{1.329} \times 100\% = 31,83\%$$

$$\text{Aspek 6: 6} \quad \frac{116}{1.329} \times 100\% = 8,73\%$$

b. Aspek Pembentuk Kinerja

Pada variabel Kinerja terdapat 4 aspek pembentuk kinerja, yaitu Kuantitas, Kualitas kerja, Kerjasama, Inisiatif.

$$\text{Aspek 1: 4,6} \quad \frac{215}{1.214} \times 100\% = 17,71\%$$

$$\text{Aspek 2: 1,2,7} \quad \frac{356}{1.214} \times 100\% = 29,32\%$$

$$\text{Aspek 3: 10,11} \quad \frac{228}{1.214} \times 100\% = 18,78\%$$

$$\text{Aspek 4: 3,5,8,9} \quad \frac{415}{1.214} \times 100\% = 34,18\%$$

c. Pembahasan

1) Tingkat Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin mayoritas berada dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 18 pegawai atau 46,2% dari total sampel. Pegawai dengan tingkat kompetensi tinggi berjumlah 17 orang atau 43,6%, sementara kategori rendah mencakup 4 pegawai atau 10,3%. Meskipun sebagian besar pegawai berada pada kategori sedang, hampir setengahnya menunjukkan kemampuan yang baik dalam kategori tinggi. Namun, terdapat pula sejumlah kecil pegawai dalam kategori rendah, yang membutuhkan perhatian khusus melalui program peningkatan kompetensi. Secara keseluruhan, persepsi kompetensi pegawai BBPPKS Banjarmasin rata-rata berada pada kategori sedang, meskipun masih diperlukan upaya peningkatan untuk mencapai pemerataan kompetensi yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Riyanda yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai dinas perizinan kota Yogyakarta”. Penelitian tersebut yang menyatakan bahwa tingkat Kompetensi dalam penelitian ini yang paling besar yaitu pada tingkat sedang dengan 64% bahwa mayoritas karyawan dengan kompetensi dapat

dikatakan bahwa rata-rata kompetensi karyawan pada Pegawai dinas perizinan kota Yogyakarta dalam kategori sedang.²

Hasil penelitian ini memiliki relevansi dengan nilai-nilai dalam Islam terkait pentingnya berusaha untuk meningkatkan kompetensi. Dalam pandangan Islam, perubahan dan kemajuan individu serta masyarakat hanya dapat terjadi jika mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Kompetensi yang rendah di antara sebagian besar pegawai menuntut adanya upaya pengembangan kemampuan untuk mencapai hasil yang lebih baik, sejalan dengan spirit yang diajarkan dalam Al-Qur'an.³ Dalam Al-Qur'an, tepatnya pada Q.S. *Al-Anfal/8:53*:

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُعَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya: *"Yang demikian itu karena sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui."* (Q.S. *Al-Anfal/8:53*)

Dengan semangat untuk terus meningkatkan kompetensi, individu diharapkan mampu bersaing di tengah tantangan kehidupan yang semakin kompleks dan memperbaiki kontribusinya dalam kehidupan bermasyarakat.

2) Tingkat Kinerja

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan, didapati hasil bahwa Tingkat kinerja pada pegawai Balai besar Pendidikan dan kesejahteraan sosial Banjarmasin BBPPKS umumnya lebih banyak berada pada kategori Tinggi yaitu, sebanyak 19

² Riyanda, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta."53.

³ Krisnawati dan Bagia, "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

pegawai dengan 48,7%. Selanjutnya sebanyak 12 pegawai berada pada kategori rendah dengan 30,8%. Dan sebanyak 2 pegawai berada pada kategori sedang dengan 5,1%. Analisis data ini menunjukkan bahwa sekitar 48,7% atau 19 Pegawai yang menjadi sampel penelitian ini menunjukkan bahwa mereka memiliki Tingkat kinerja yang tinggi. Selanjutnya sebanyak 12 pegawai atau 30,8% memiliki berada pada kategori rendah dan sebanyak 2 pegawai atau 5,1% dari seluruh total sampel penelitian memiliki Tingkat kinerja yang sedang. Dari seluruh total sampel penelitian memiliki Tingkat kinerja yang Tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suriati yang berjudul “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa”. Penelitian tersebut yang menyatakan bahwa tingkat Kinerja dalam penelitian ini yang paling besar yaitu pada tingkat tinggi dengan keseluruhan memperoleh rata-rata sebanyak 4,2778 dengan sebesar 35,2% tergolong atau masuk dalam kategori tinggi.⁴

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik, perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan uji persial dan uji t mengenai kompetensi terhadap kinerja pada pegawai Balai besar Pendidikan dan kesejahteraan sosial Banjarmasin BBPPKS diperoleh bahwa nilai (Sig.) 0,000, T_{hitung} 9,309 dan *standard error* 0,096, menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat

⁴ Suriati “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pt. Pln (persero) rayon sungguminasa”. Universitas Muhammadiyah Makasar, 2018, 56.

kompetensi terhadap kinerja responden, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti kompetensi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji hipotesis ialah analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R Square). Dan tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0,848 dengan kategori tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,719 Artinya variabel Kompetensi berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 7,19% adapun 28,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dinyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja, atau semakin rendah persepsi Kompetensi maka akan turun kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khannys Dahliana Ulfah, dkk dengan judul “Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. *World Innovative Telecommunication* (Oppo) Banjarmasin” Dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja yang berarti bahwa arti semakin positif persepsi beban kerja maka semakin tinggi keterikatan kerjanya, begitu juga sebaliknya. Pegawai yang mengalami beban kerja yang lumayan tinggi dapat berdampak kepada kinerja yang menurun. Tetapi hal dapat diperbaiki dengan didorong dengan keterikatan kerja yang baik, hal ini juga dapat didorong oleh perusahaan ataupun dari atasan.

Dalam Islam, kinerja tidak hanya dinilai dari output kerja tetapi juga dari niat, usaha, dan manfaat yang dihasilkan bagi diri sendiri, keluarga,

masyarakat, hingga bangsa. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S. *Al-Ahqaf/46:19*:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: "Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi." (Q.S. Al-Ahqaf/46:19)

Menurut Tafsir Al-Misbah, ayat ini menjelaskan bahwa Allah membalas amal manusia sesuai dengan perbuatannya, tanpa mengurangi keistimewaan orang beriman atau memperberat hukuman bagi yang tidak beriman. Dalam konteks pekerjaan, ayat ini menegaskan bahwa karyawan yang bekerja dengan ikhlas dan sesuai perintah Allah akan memperoleh kinerja yang optimal dan hasil yang membawa kebaikan bagi dirinya dan perusahaan.

Konteks ini relevan dengan hasil penelitian, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki kinerja rendah. Hal ini bisa menjadi pengingat bahwa kinerja optimal tidak hanya membutuhkan profesionalisme, tetapi juga kesadaran spiritual untuk menjadikan pekerjaan sebagai ibadah. Pegawai yang bekerja dengan prinsip ini akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Dengan pemahaman ini, meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan tidak hanya dengan mengurangi beban kerja, tetapi juga dengan menanamkan nilai-nilai spiritual yang menginspirasi kerja keras dan tanggung jawab, sebagaimana yang diajarkan dalam Islam.

d. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada pegawai Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial Banjarmasin BBPPKS. Peneliti sadar bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dalam pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Jumlah responden yang tergolong sedikit karena ada sebagian pegawai melaksanakan keluar daerah dan ada beberapa pegawai yang memasuki masa pensiun saat penelitian dilakukan.
2. Pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada responden melebihi waktu yang telah ditentukan.