

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar

Syamsuriadi^{*1}, Baso Amang², Nurpadila³

^{1,2,3} Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar; 2) untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan berpengaruh diantara pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri yang ada di Balai Latihan Kerja Industri Makassar sebanyak 94 orang dengan mengumpulkan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisa data menggunakan analisa deskriptif dan analisa regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Dari ketiga variabel bebas yang signifikan, ternyata variabel keterampilan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Kata Kunci: *Kompetensi, Kinerja Pegawai*

Copyright (c) 2023

✉ Corresponding author :

Email Address : adisospol000@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan karena salah satu komponen pelaksana kerja yang berperan serta menentukan tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Segala proses dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari unsur sumber daya manusia, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional perusahaan dengan seluruh fasilitas perusahaan yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang ditentukan.

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan mutu pelayanan, citra dan kepercayaan yang secara langsung ikut mempengaruhi tingkat profesionalisme yang selanjutnya menentukan tingkat partisipasi dan sumbangsih keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia bukan hanya semata-mata sebagai komponen pelaksana kerja, tetapi ia juga turut berperan serta menentukan tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Oleh karena itu kompetensi dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu mendapat perhatian khusus, terutama dalam hal pengembangan dan peningkatan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya secara professional yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Peningkatan kompetensi dalam perusahaan sangat penting untuk dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Selain itu karyawan yang kompeten adalah harta atau aset berharga yang dimiliki perusahaan yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap adalah komponen kompetensi yang merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Ada beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja yaitu: 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya; 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja; 3) Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi; 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas.

Menurut Moeheriono (2012:96) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Balai Latihan Kerja Industri Makassar merupakan salah Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Kementerian Ketenagakerjaan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pelatihan kerja, uji kompetensi, sertifikasi dan kerjasama kelembagaan di bidang pelatihan kerja industri. Berdasarkan dari tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh pegawai di lingkungan Balai Latihan Kerja Industri Makassar, maka tentunya instansi ini perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Upaya peningkatan kompetensi pegawai Balai Latihan Kerja Industri Makassar terus dilakukan dengan selalu mengadakan pelatihan-pelatihan terhadap para pegawai dengan penguasaan pengetahuan, penguasaan keterampilan, dan pengembangan sikap mental, agar dapat bekerja dengan baik dan lebih professional.

Seluruh pegawai Balai Latihan Kerja Industri Makassar dituntut untuk turut serta mendukung dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan kegiatan pelatihan agar tercipta tenaga kerja yang terampil. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di berbagai bidang dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas dengan melakukan perbaikan kedalam melalui pengembangan SDM. Dengan perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Dalam pengamatan penulis pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar, dijumpai fenomena bahwa masih kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam hal memberikan dukungan yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas organisasi. Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian pegawai negeri yang tidak produktif, dari 94 orang pegawai ada sekitar 17 orang atau 18,08% pegawai yang meninggalkan tempat kerja atau berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung sehingga pelayanan internal belum maksimal, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya disiplin dan tanggung jawab pegawai. Masih adanya lulusan pelatihan yang belum terserap di pasar kerja, dari 4.128 orang lulusan yang telah diterima oleh pasar kerja sebanyak 2.950 orang atau 71,47% (sumber: Laporan Kinerja Akutabilitas Pemerintah BLKI Makassar tahun 2014), hal ini disebabkan oleh kualitas

lulusan pelatihan yang masih kurang terampil dan keahlian lulusan yang belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta pelayanan ke masyarakat yang belum maksimal sehingga informasi tentang program-program pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Industri Makassar masih kurang tersebar, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya inisiatif pegawai untuk menyebarkan informasi mengenai program-program pelatihan yang ada. Ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, menunggu perintah dari atasan. Hal ini semua disebabkan oleh karena faktor masih kurangnya kompetensi pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Dalam melaksanakan tugas pokok Balai Latihan Kerja Industri Makassar, maka dukungan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu keharusan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja suatu instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi tinggi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar"

METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian dengan 2 (dua) pendekatan yaitu pendekatan deskriptif (*deskriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. yaitu pendekatan deskriptif (*deskriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Latihan kerja Industri Makassar dengan jumlah keseluruhan sebanyak 94 orang. Dengan populasi sebanyak 94 orang tersebut maka semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. variabel dependen.dengan sampel semua anggota populasi. Dengan demikian metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau metode sensus.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara, penyebaran angket (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden sedangkan data sekunder yaitu yakni data yang diperoleh dari tempat penelitian meliputi data yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan. Tentunya data ini berkaitan dengan lembaga dan yang berhubungan dengan strategi dan kinerja pegawai serta pendukung lainnya.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah (a) *Observation* (pengamatan), yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap keadaan yang terjadi, (b) *Quisioner* (angket pertanyaan), dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan kemudian dibagikan kepada sejumlah responden untuk mendapatkan data yang dapat mendukung penelitian. (c) *Documentation* (pendokumenan), yaitu mengumpulkan data berdasarkan dokumen-dokumen dan laporan tertulis lainnya (data sekunder) yang ada hubungannya dengan penelitian ini

Metode analisis yang digunakan Setelah semua data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. (a) Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran variabel terikat, yaitu Kinerja pegawai dan variabel bebas yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sedangkan (b) analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Adapun hasil uji validasi dari setiap item pernyataan variable dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Corrected Item Total Correlation (r-hitung)	r-Product Moment (n =94 ; α 0,05) (r-tabel)	Keterangan
Pengetahuan (X1)			
X1.1	0.705	0.203	Valid
X1.2	0.773	0.203	Valid
X1.3	0.749	0.203	Valid
X1.4	0.757	0.203	Valid
Keterampilan (X2)			
X2.1	0.782	0.203	Valid
X2.2	0.726	0.203	Valid
X2.3	0.746	0.203	Valid
X2.4	0.798	0.203	Valid
Sikap (X3)			
X3.1	0.734	0.203	Valid
X3.2	0.782	0.203	Valid
X3.3	0.735	0.203	Valid
X3.4	0.766	0.203	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1.1	0.782	0.203	Valid
Y1.2	0.809	0.203	Valid
Y1.3	0.803	0.203	Valid
Y1.4	0.798	0.203	Valid

Dari uji validasi memperlihatkan nilai r hitung (nilai Corrected Item Total Correlation) dari setiap indikator berada antara 0,705 sampai dengan 0,809, dimana nilai r-hitung > nilai r-tabel, untuk n = 94 pada taraf α 0,05 diperoleh r-tabel = 0,203. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid atau mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, sehingga dapat digunakan untuk analisa selanjutnya.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kinerja pegawai diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) antara 0,782 sampai dengan 0,809 atau r-hitung > r-tabel 0,203. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel pengetahuan diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) antara 0,705 sampai dengan 0,773 atau r-hitung > r-tabel 0,203. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel pengetahuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel keterampilan diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) antara 0,726 sampai dengan 0,798 atau r-hitung > r-tabel 0,203. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel keterampilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel sikap diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) antara 0,734 sampai dengan 0,782 atau r-hitung > r-tabel 0,203. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel sikap yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas instrument penelitian dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai standar	Keterangan
Pengetahuan (X1)	0.728	0.600	Reliabel
Keterampilan (X2)	0,761	0.600	Reliabel
Sikap (X3)	0.743	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.808	0.600	Reliabel

Hasil analisa uji reliabilitas tersebut pada Tabel 2 diperoleh nilai cronbach's alpha dari seluruh pernyataan berada antara 0,728 sampai dengan 0,808. Dimana nilai cronbach's alpha > nilai standar 0,600. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel kinerja pegawai diperoleh nilai cronbach's alpha 0,808 atau cronbach's alpha > nilai standar 0,600, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

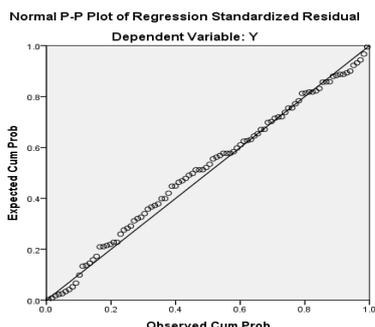
Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel pengetahuan diperoleh nilai cronbach's alpha 0,728 atau cronbach's alpha > nilai standar 0,600, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel pengetahuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel pengetahuan pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel keterampilan diperoleh nilai cronbach's alpha 0,761 atau cronbach's alpha > nilai standar 0,600, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel keterampilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel keterampilan pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel sikap diperoleh nilai cronbach's alpha 0,743 atau cronbach's alpha > nilai standar 0,600, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel sikap yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel sikap pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Uji Normalitas

Adapun hasil pengujian grafis normalitas dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Hasil uji normalitas

Berdasarkan Gambar 1. dapat dijelaskan bahwa sebaran titik berada sepanjang garis diagonal, yang berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi kenormalan dari data sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau akan sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi.

Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas pada regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.924	1.082
X2	.738	1.356
X3	.741	1.349

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1. Ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti. Dengan demikian hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

Uji Heterokedastisitas

Adapun hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan titik-titik menyebar di antara titik nol dan berada menyebar di atas dan di bawah garis nol tersebut secara acak. Ini dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas melainkan adanya homokedastisitas sehingga tidak menghasilkan parameter yang bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Selanjutnya hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar akan diuraikan berikut ini.

1. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

Pengetahuan adalah hasil proses belajar yang pernah ditempuh oleh pegawai yang diaplikasikan dalam aktivitas kerja. Wardoyo (2005:18), pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu sumber daya manusia berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan disiplin ilmu yang ditekuni yang membentuk suatu wawasan pengetahuan yang komprehensif dalam membentuk sikap dan karakter dalam mencapai tujuan pembangunan pendidikan nasional.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Adapun indikator yang membentuk variabel pengetahuan sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yakni: 1) kemampuan berpikir, artinya pegawai telah memiliki kemampuan berpikir yang dapat mendukung penyelesaian tugas-tugas pegawai dengan baik, sehingga dengan meningkatnya kemampuan berpikir pegawai, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) memahami pekerjaan dengan baik, artinya pegawai sudah mampu memahami pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan meningkatnya kemampuan memahami pekerjaannya dengan baik, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) mempunyai keahlian teknis, artinya pegawai telah memiliki kemampuan teknis mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan meningkatnya keahlian teknis, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 4) menambah wawasan yang luas, artinya pegawai memiliki wawasan yang luas yang dapat mendukung penyelesaian tugas-tugas pegawai dengan baik sehingga dengan bertambah luasnya wawasan pegawai, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini mengindikasikan bahwa ada hubungan yang searah antara indikator-indikator pembentuk pengetahuan dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan indikator-indikator pembentuk pengetahuan, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat.

Dari keempat indikator dari variabel pengetahuan, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r -tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel pengetahuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Martopo (2014:287) bahwa pengetahuan sangat berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan penerimaan inovasi, adopsi dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi kerja. Pengetahuan pegawai dapat menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan pengetahuan pegawai sangat penting dan mutlak harus dikembangkan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan pengetahuan dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Samsu Rijal (2014) bahwa pengetahuan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empiris yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja pegawai.

Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang pengetahuan dan kinerja pegawai berlaku atau terbukti.

2. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai

Keterampilan adalah suatu bentuk pengembangan pegawai untuk mampu terampil dalam bidang kerjanya. Menurut wardoyo (2005:50) keterampilan adalah kemampuan dari individu untuk membuat, menciptakan dan menginspirasi potensi yang dimiliki menjadi suatu karya yang dapat dinilai dan diapresiasi dalam berbagai aktivitas kerja sesuai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Pegawai yang mempunyai keterampilan bekerja yang baik maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel keterampilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Adapun indikator yang membentuk variabel keterampilan sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yakni: 1) kemampuan merencanakan, artinya pegawai sudah mampu merencanakan kegiatan yang harus dilaksanakan terkait dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga dengan meningkatnya kemampuan merencanakan, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) ketelitian dalam bekerja, artinya pegawai sudah teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga dengan meningkatnya ketelitian pegawai, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) kemampuan bekerjasama dalam kelompok, artinya pegawai dapat melaksanakan pekerjaan selalu bersama tim sehingga memudahkan menyelesaikan pekerjaan, sehingga dengan meningkatnya kemampuan bekerjasama dalam kelompok, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 4) kreatifitas, artinya pegawai memiliki kreatifitas kerja yang mendukung penyelesaian tugas dengan baik, sehingga dengan kreatifitas kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini mengindikasikan terdapat hubungan yang searah antara indikator-indikator pembentuk keterampilan dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan indikator-indikator pembentuk keterampilan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Dari keempat indikator dari variable keterampilan tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan r -hitung $>$ r -tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel keterampilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gomes (2013:198) bahwa aktivitas karyawan harus didasarkan kepada dukungan keterampilan karyawan yang terampil, produktif dan efisien memanfaatkan segala kebutuhan yang berkaitan dengan organisasi, keterampilan karyawan akan memberikan nilai tambah dalam mengembangkan kemajuan suatu organisasi. Jadi keterampilan sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena pegawai mampu untuk membuat, menciptakan dan menginspirasi potensi yang dimiliki menjadi suatu karya yang dapat dinilai dan diapresiasi dalam berbagai aktivitas kerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Oleh karena itu, keterampilan mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pegawai yang terampil senantiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan keterampilan dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Hj. Ramlia Ismail (2019) bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empiris yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan dengan kinerja pegawai.

Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan

untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang keterampilan dan kinerja pegawai berlaku atau terbukti.

3. Pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai

Sikap adalah manifestasi kepribadian yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan dengan lingkungannya. Sikap adalah tuntutan perilaku yang menyikapi kemampuan kompetensi dengan baik dalam mencapai tujuan. Purwanto (2018:62) sikap adalah pandangan-pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai sikap objek.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Adapun indikator yang membentuk variabel sikap sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yakni: 1) kejujuran, artinya pegawai dalam bekerja mengutamakan kejujuran, sehingga dengan meningkatnya kejujuran pegawai, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai; 2) kemampuan mengendalikan diri, artinya dalam bekerja pegawai telah mampu mengendalikan diri dan tidak bersikap kurang baik, sehingga dengan meningkatnya kemampuan mengendalikan diri, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai; 3) komitmen terhadap pekerjaan, artinya dalam bekerja pegawai telah berkomitmen untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, sehingga dengan sikap komitmen terhadap pekerjaan, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai; 4) disiplin dalam bekerja, artinya pegawai dalam bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga dengan meningkatnya disiplin dalam bekerja, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat atau indikator ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini mengindikasikan terdapat hubungan yang searah antara indikator-indikator pembentuk sikap dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan indikator-indikator pembentuk sikap, maka kinerja pegawai juga akan cenderung meningkat.

Dari keempat indikator dari variabel sikap tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r -tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel sikap yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh. Sudirman (2013:9) menyatakan bahwa sikap tidak terlepas dari adanya kemampuan sumber daya manusia dalam mengembangkan dirinya dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap dapat ditunjukkan oleh adanya kemampuan untuk memiliki komitmen tinggi dalam disiplin kerja dan berani mandiri dalam menyelesaikan aktivitas kerjanya. Jadi sikap sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu sikap mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena pegawai yang bersikap baik senantiasa berupaya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan sikap dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Haidar (2014) bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empiris yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan kinerja pegawai.

Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang sikap dan kinerja pegawai berlaku atau terbukti.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau serempak variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.
2. Dari ketiga variabel bebas yang signifikan, ternyata keterampilan yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka penulis memberikan saran.

1. Sebaiknya faktor pengetahuan, keterampilan, dan sikap masih perlu ditingkatkan dan dioptimalkan pemberdayaannya guna mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.
2. Variabel keterampilan adalah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar, maka disarankan mempertahankan kebijakan yang berkait dengan upaya peningkatan keterampilan pegawai selalu mengikuti pelatihan-pelatihan teknis dan selalu melakukan uji coba (praktek) dan pengulangan terhadap suatu jenis pekerjaan.
3. Meningkatkan keterampilan pegawai dengan melihat indikator-indikator pembentuk keterampilan yang memberikan kontribusi tertinggi sampai terendah dengan cara mengaplikasikan seluruh keterampilan pegawai yang dimiliki dalam bekerja, sehingga dapat dilakukan evaluasi setiap saat terhadap setiap indikator-indikator pembentuk keterampilan.
4. Perlu peningkatan pengetahuan pegawai dengan selalu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.
5. Meningkatkan pengetahuan pegawai dengan melihat indikator-indikator pembentuk pengetahuan yang memberikan kontribusi tertinggi sampai terendah dengan cara mengaplikasikan seluruh kemampuan pengetahuan yang dimiliki dalam bekerja, sehingga dapat dilakukan evaluasi setiap saat terhadap setiap indikator-indikator pembentuk pengetahuan.
6. Perlu perbaikan sikap melalui pembinaan moral pegawai sehingga dapat diaplikasikan dalam pekerjaan.
7. Meningkatkan sikap yang baik pegawai dengan melihat indikator-indikator pembentuk sikap dengan cara selalu melakukan evaluasi terhadap setiap indikator-indikator pembentuk sikap dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Berdasarkan hasil evaluasi dari setiap indikator baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap, maka akan ketahuan indikator mana saja yang kurang dan merupakan kelemahan pegawai dalam bekerja sehingga memudahkan untuk dilakukan perbaikan kompetensi pegawai tersebut.

Referensi:

- Awaluddin (Tesis:2017). Analisa Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Bulukumba, UMI Makassar.
- Azwar. S, 2015. Sikap Manusia : Sikap dan Pengukurannya, Liberty, Yogyakarta.
- Dermawan Wibisono, 2016. Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan), Erlangga, Jakarta.
- Eka Prihatin, 2011. Teori Administrasi Pendidikan, Alfabeta, Bandung.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta

- Haidar (Tesis:2014). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin, UMI Makassar.
- Haris Mujiman, 2011. Manajemen Pelatihan (Berbasis Belajar Mandiri), Pustaka Fajar Offset, Yogyakarta
- Hasan, Hamdan, 2013. Peranan Pendidikan terhadap Kualitas SDM, Bina Ilmu, Solo.
- Hasbullah, 2012. Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hutapea & Thoha, 2018. Kompetensi Plus, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Irham Fahmi, 2011. Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikai), Alfabeta, Bandung.
- Kaswan, 2013. Pelatihan dan Pengembangan Untuk meningkatkan Kinerja SDM, Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan, Refika Aditama, Bandung.
- Mathias Robert L and Jackson John, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Moeheriono, 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat, 2015. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung.
- Martopo, Anshary, 2014. Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas, Tarsito, Bandung.
- Mustofa Kamil, 2013. Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi), Alfabet, Bandung.
- Nawawi, H, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Notoatmojo, Sukijo, 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Prihadi, F. Syaiful, 2014. Identifikasi Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi, Gramedia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2019. Kebijakan Kinerja Karyawan, Bina Aksara, Jakarta.
- Purwanto, Heri, 2018. Pengembangan SDM berbasis Kompetensi, Erlangga, Jakarta.
- Rao, TV, 2016. Penilaian Prestasi Kerja, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Robbins dan Judge, 2017. Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P.Stephen, 2017. Perilaku Organisasi, Penerjemah Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Erlangga, Jakarta.
- Satria, Sutopo, 2017. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Penguasaan Dunia Kerja, Elang Ilmu Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2016. Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan, Mandar Maju, Bandung.
- Sentono, P, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijaksanaan Kinerja Karyawan, BPF, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinabutar, Tora, 2011. Keterampilan dalam Profesionalisme SDM, Erlangga, Jakarta.
- Sudarmanto, 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sudirman, MT, 2013. Bentuk-Bentuk Pelatihan Kompetensi SDM, Embun, Surabaya.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal Rivai dkk, 2011. Performance Appraisal, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahid, Subondo, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bina Ilmu, Solo.
- Wardoyo, Darmin, 2015. Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi, Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainun, B, 1989. Manajemen dan Motivasi, Balai Pustaka, Jakarta.