



**ANALISIS TINGKAT KOMPETENSI PEGAWAI
BALAI BAHASA PROVINSI JAWA TENGAH**

Oleh :

ABDUL BASARI

NIM. 17510002

Dosen Pembimbing :

Nunuk Supraptini, SE, MM

NIDN : 0-6140866-01

Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE, M.Si

NIDN : 0-6090664-01

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
UNGARAN
2020**

PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS TINGKAT KOMPETENSI PEGAWAI BALAI BAHASA


PROVINSI JAWA TENGAH

Oleh:

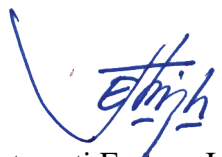
Abdul Basari (17510002)

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal..... 20 Agustus 2021

Dosen Pembimbing Utama


Nunuk Supraptini, SE. MM
06-140866-01

Dosen Pembimbing Pendamping


Hj. Tjiptowati Endang I, SE. M.Si
06090664-01

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS TINGKAT KOMPETENSI PEGAWAI BALAI BAHASA

PROVINSI JAWA TENGAH

Oleh:

Abdul Basari NPM: 17.51.0002

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal Agustus 2021

Tim Penguji

Ketua,



Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM

Anggota

Anggota



Nunuk Supraptini, SE., MM



Hj. Tjiptowati Endang Irianti,
SE., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 20 Agustus pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No.062a/A.I/6/X/2020 tanggal 2 Oktober 2020 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE, MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE, M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, II/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping


Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Abdul Basari
NIM : 17510002
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kompetensi Pegawai Balai Bahasa provinsi Jawa Tengah


NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	2 Oktober 2020	Penetapan Dosbin
2	Penyusunan Proposal Skripsi	2 Desember 2020	Judul Skripsi
3	Instrumen penelitian	14 Februari 2021	Instrumen Penelitian
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	19 April 2021	Penyebaran Koesioner
5	Pengumpulan Data	5 Mei 2021	Pengumpulan Data
6	Analisis Data	27 Mei 2021	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	2 Agustustus	Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,


Nunuk Supraptini, SE, MM

Pembimbing Pendamping,


Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE, M.Si

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,


Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 20 Agustus 2021 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No.97/A.III/6/IX/2014 tanggal 15 September 2014 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, SE, MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE, MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE, M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Abdul Basari

N I M : 17510002

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kompetensi Pegawai Balai Bahasa Provinsi Jawa Tengah

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 78,83 Equivalent = 236,5

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Fajar Suryatama, SE, MM

Anggota,

Nunuk Supraptini, SE, MM

Anggota,

Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE, M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,



Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang berharga bagi instansi atau perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Pengelolaan SDM yang tepat antara tingkat pendidikan dengan pekerjaan menjadikan pegawai berkompoten dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dalam memberikan pelayanan kepada publik menjadi maksimal, efektif, dan efisien. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi Mc.Ahsan (1981), sebagaimana dikutip oleh Mulyasa., (2003) mengemukakan bahwa kompetensi: “...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors” Dalam konteks ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang dan menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory* dengan pengambilan data secara kuesioner. Lokasi penelitian di Balai Bahasa Provinsi Jawa Tengah. Objek penelitian responden dari umur 25-- 50 tahun dan jenjang pendidikan SMA/SMK—S2. Sampel yang digunakan semua pegawai sebanyak 58 atau populasi jenuh. Analisis yang digunakan adalah korelasi sederhana, korelasi berganda, regresi sederhana, regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keahlian, dan kemampuan terhadap kompetensi pegawai Balai Bahasa Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Pengetahuan sebesar $1,116 < t_{tabel} 2,005$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ yang artinya variabel pengetahuan tidak berpengaruh terhadap variabel kompetensi. Variabel Keahlian menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $0,491 < t_{tabel} 2,005$ dengan nilai signifikansi $0,625 < 0,005$ yang artinya variabel keahlian tidak berpengaruh terhadap variabel kompetensi. Variabel kemampuan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $2,748 > t_{tabel} 2,005$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,005$ yang artinya keahlian berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kompetensi di Balai Bahasa Provinsi Jawa Tengah. Hasil pengujian secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $10,676 > F_{tabel} 2,77$ dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, maka menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keahlian, dan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi pegawai Balai Bahasa provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan dan keahlian secara parsial tidak berpengaruh terhadap kompetensi, sedangkan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi. Variabel kemampuan berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kompetensi di Balai Bahasa Provinsi Jawa Tengah.

Kata kunci: *Pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan kompetensi*

ABSTRACT

Human Resources (HR) become valuable assets for offices or companies that must be properly managed. A proper management of human resources in term of education and working position will help employees to be competent and to be able to accomplish their tasks. Hence, they will provide the public with maximum, effective, and efficient services. Factors influencing one's competence, according to Mc.Ahsan (1981) as quoted by Mulyasa (2003), cover knowledge, skill, and abilities.

This research belongs to explanatory one and the instrument applied in collecting data is questionnaire. The research sites include *Balai Bahasa Provinsi Jawa Tengah* (Language Office of Central Java Province) . The object of the include 25--50 y.o. respondents that possess educational experience of high school to post graduate degrees. The sampling units include 58 employees considered as units of saturation sampling. Simple correlation, multiple correlation, simple regression, multiple regression, coefficient of determination, and t-test and f-test are conducted during the analysis. The purpose of this study was to determine the effect of knowledge, skills, and abilities on the *Balai Bahasa Provinsi Jawa Tengah* (Language Office of Central Java Province), either partially or simultaneously.

The results of the analysis prove that the variable of knowledge has $t\text{-count}=1.116 < t\text{-table}=2.005$ with the significance value of $0.000 < 0.005$. It proves that the knowledge has insignificant influence toward the competencies. The variable of skill has $t\text{-count} = 0.491 < t\text{-table}=2.005$ with the significance value of $0.625 < 0.005$. It proves that the variable of skill has also insignificant influence toward the competencies. Meanwhile, the variable of abilities has $t\text{-count} = 2.748 > t\text{-table}=2.005$ and the significance value of $0.008 < 0.005$. It proves that the variable of abilities has significant influence toward the employee competencies of *Balai Bahasa Provinsi Jawa Tengah*. Moreover, a simultaneous test results in a $f\text{-count}=10,676 > f\text{-table}=2.77$ and the significance value of $0.000 < 0.005$, indicating that the variables of knowledge, skill, and abilities, simultaneously have significant influence toward employee competencies. It can be concluded that the variables of knowledge and skill -partially- do not influence the competencies, while simultaneously they have significant influence toward employee competencies. At last, the variable of abilities-partially and simultaneously- influence *Balai Bahasa Provinsi Jawa Tengah's* employee competencies.

Keywords: knowledge, skill, abilities, competence

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “Analisis Tingkat Kompetensi Pegawai Balai Bahasa Provinsi Jawa Tengah”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat- syarat menempuh tugas akhir pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Surdiman GUPPI (UNDARIS) Semarang.

Dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun penulis mendapatkan bimbingan, saran dan bantuan materi maupun spiritual dari segenap pihak. Maka dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum selaku Rektor UNDARIS.
2. Ibu Dr . Sri Rahayu, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM selaku dosen pembimbing utama yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Ibu Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE.M.Si selaku dosen pembimbing pendamping yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
5. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM, selaku dosen penguji yang telah banyak membimbing penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen UNDARIS yang telah banyak membimbing penulis.

7. Semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini.
8. Sahabat- sahabat saya dan teman dekat saya, serta rekan sekelas Angkatan 2017 yang telah memberikan bantuan baik dukungan pikiran dan materi serta semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis membuka kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya proposal skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan khususnya bagi Mahasiswa Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Semarang. Amin

Ungaran, Agustus 2021

Penulis



Abdul Basari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Moto

1. Kalau tidak mencoba dan berusaha, bagaimana kita tahu tingkat kesulitan yang dihadapi.
2. Dibalik kesulitan pasti ada kemudahan.

Persambahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ✓ Teruntuk istri dan anak tercinta yang sudah mendampingi dan mensupport saya.
- ✓ Orang tua tercinta yang selalu mendoakan saya setiap waktu
- ✓ Almamater tercinta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis.....	11
E. Definisi Operasional	11
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kajian Teori	14
1. Kompetensi.....	14
2. Pengetahuan.....	18
3. Keahlian.....	22
4. Kemampuan.....	25
B. Peneliti Terdahulu	27
C. Kerangka pikir	28
D. Hipotesis	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Variabel Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Tehnik Pengambilan Data.....	32
1. Data dan Sumber Data.....	33
2. Metode Pengambilan Data.....	34
F. Tehnik Analisis Data.....	35
1. Uji Instrumen.....	35
a. Uji Validitas.....	36
b. Uji Reliabilitas.....	37
2. Analisis Data.....	37
a. Uji Korelasi Sederhana.....	38
b. Uji Korelasi Berganda.....	38
c. Uji Regresi Linier Sederhana.....	39
d. Uji Regresi Linier Berganda.....	39
e. Uji Koefesien Determinasi (R).....	40
3. Pengujian Hipotesis.....	41
a. Uji t.....	41
b. Uji f.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Karakteristik Responden.....	49
1. Usia Responden.....	49

2. Jenis Kelamin Responden.....	50
3. pendidikan Responden.....	51
4. Lama Bekerja Responden.....	52
B. Deskripsi Tanggapan Responden.....	52
1. Variabel Kompetensi.....	53
2. Variabel Pengetahuan.....	54
3. Variabel Keahlian.....	55
4. Variabel Kemampuan.....	56
C. Analisa Data.....	56
1. Korelasi Sederhana.....	57
2. Korelasi Berganda.....	58
3. Korelasi Berganda.....	59
4. Korelasi Berganda.....	62
5. Uji Determinasi.....	64
D. Pengujian Hipotesis.....	65
1. Uji T.....	65
2. Uji F.....	68
E. Pembahasan.....	69
BAB V. PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peneliti Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Indikator Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Struktur Organisasi Balai Bahasa.....	31
Tabel 3.3 Skala Model Likert.....	34
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3.5 Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.6 Intepretasi Nilai Koefesien Korelasi.....	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Korelasi Sederhana.....	57
Tabel 4.2 Hasil Uji Korelasi Berganda.....	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Pengetahuan.....	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Keahlian.....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Kemampuan.....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Linier Berganda.....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji R.....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 3.1 Uji t.....	43
Gambar 3.2 Uji f.....	44
Gambar 4.1 Gambar Responden Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.2 Gambar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar 4.3 Gambar Rsponden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Gambar 4.4 Gambar Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	52
Gambar 4.5 Jawaban Responden Variabel Kompetensi	53
Gambar 4.6 Jawaban Responden Variabel Pengetahuan	54
Gambar 4.7 Jawaban Responden Variabel Keahlian	55
Gambar 4.8 Jawaban Responden Variabel Kemampuan	56
Gambar 4.9 Uji t Variabel Pengetahuan.....	66
Gambar 4.10 Uji t Variabel Keahlian.....	67
Gambar 4.11 Uji t Variabel Kemampuan.....	67
Gambar 4.12 Uji F.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 3 Jawaban Hasil Uji Intrumen	81
Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden	82
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas 10 Responden	89
Lampiran 6 Hasil Uji Realibilitas 10 Responden.....	93
Lampiran 7 Korelasi Sederhana	95
Lampiran 8 Korelasi Berganda	95
Lampiran 9 Uji Regresi	96
Lampiran 10 Uji Regresi Linier Berganda.....	99
Lampiran 11 Tabel f untuk df 1-50	100
Lampiran 12 Tabel t untuk df 81-120	101
Lampiran 13 Tabel r untuk df 91-135	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk membentuk karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*), (Spencer (1993) dalam Pfeffer, dkk (2003:109). Definisi kata *an underlying characteristic* mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata *causally related* berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dan kata *criterion referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Standar pegawai yang memiliki kompetensi telah diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menerapkan Sistem Merit. Dalam Undang-Undang tersebut, sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Tujuan penerapan sistem merit adalah untuk memastikan jabatan di birokrasi pemerintah diduduki

oleh orang-orang yang profesional, dalam arti kompeten dan melaksanakan tugas berdasarkan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN.

Menurut Mulyadi, (2013) mengatakan bahwa, Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan. Pemahaman dan pengetahuan terhadap suatu pekerjaan sebagai dasar seorang pegawai untuk berkompeten dalam pekerjaan. Dalam suatu instansi komunikasi merupakan alat penyampaian informasi, baik ide atau gagasan yang berperan penting dan pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi bisa berjalan secara efektif, maksud dan tujuan penyampaian informasi dalam komunikasi dapat tercapai dengan baik apabila pegawai memahami atau menguasai bidang pekerjaannya. Pemahaman terhadap tugas pokok dan kewajiban dalam pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam menyusun strategi dan menentukan langkah-langkah yang harus diambil untuk menyelesaikan pekerjaan. Di samping itu, pegawai akan mampu menganalisis dan mengidentifikasi permasalahan yang muncul sehingga bisa meminimalisir kesalahan dan mampu mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman. Hal ini bisa terlaksana apabila ada kesesuaian bidang pekerjaan dengan pengetahuan atau pendidikan yang dimiliki pegawai. Penyesuaian pengetahuan dengan pekerjaan dimaksudkan agar pegawai memahami

tugas pokok dan kewajiban, sehingga pegawai cakap dan berkompeten dalam bidang pekerjaannya.

Balai Bahasa Provinsi Jawa Tengah (BBJT) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan Nasional yang wilayah kerjanya meliputi seluruh Provinsi Jawa Tengah. Tugas BBJT ini adalah menyelenggarakan penelitian yang unggul dan menjadi pusat informasi, serta dapat melakukan pelayanan yang prima di bidang kebahasaan dan kesusastraan (Indonesia dan daerah) di Provinsi Jawa Tengah. Dalam pelaksanaan tugasnya tentu membutuhkan Luasnya jangkauan wilayah kerja yang menjadi tanggung jawab BBJT tentu membutuhkan pegawai yang berkompeten dalam bidangnya. Mampu mengomunikasikan atau mensosialisasikan dari tugas dan wewenang Balai Bahasa kepada masyarakat sebagai pengguna jasa.

Kesulitan pemahaman dialami di BBJT terjadi karena adanya perubahan kebijakan atau peraturan. Sosialisasi terhadap perubahan kebijakan atau peraturan membutuhkan waktu, sebagai contoh: kebijakan pemerintah terhadap pegawai untuk membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yaitu pegawai diharuskan membuat rencana kerja dan target yang akan dicapai. Selanjutnya pegawai diharuskan membuat rincian kerja harian sesuai dengan sub bagian masing-masing. Dalam mengatasi permasalahan ini, Balai Bahasa mengirimkan salah satu pegawai untuk mengikuti diklat mengenai tata cara pelaksanaan dan pengerjaan kebijakan tersebut. Selanjutnya pegawai yang telah menguasai materi

perubahan mensosialisasikan kepada seluruh pegawai, hal ini membutuhkan waktu berbulan-bulan untuk bisa berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Upaya lain yang dilakukan BBJT dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap pekerjaan adalah dengan cara meningkatkan kualitas SDM . Upaya ini dimaksud agar pegawai memiliki pengetahuan, keahlian, dan kemampuan diberbagai aspek. Mc.Ahsan (1981), sebagaimana dikutip oleh Mulyasa., (2003) mengemukakan bahwa kompetensi: “...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors” Dalam konteks ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang dan menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan merupakan satu kesatuan dalam diri pegawai untuk bisa berkompeten dalam bidang pekerjaannya, seperti yang ditera dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014. Undang-undang tersebut pegawai yang mengatur tentang pegawai yang berkompetensi. Mengingat penting pegawai yang berkompetensi maka dalam penelitian ini, peneliti ingin membuktikan hubungan kompetensi dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki pegawai di Balai Bahasa. Untuk itu variabel independen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *pengetahuan, keahlian, dan kemampuan*.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008) bahwa, Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Dalam suatu instansi informasi merupakan hal yang sangat penting sebagai tindak lanjut pelaksanaan pekerjaan. Puncuk informasi di Balai Bahasa di pegang oleh seorang kepala BBJT (Ka). Informasi diolah dan diteruskan ke bawahan sebagai bentuk perintah yang harus ditindak lanjuti. Informasi yang diterima dalam setiap subbagian berbeda-beda, sebagai misal: di bidang keuangan ada istilah *alur kas*, *dana umum* ataupun *dana khusus*. Dalam bidang IT, terdapat istilah *proxy server* ataupun *update*, demikian juga di perpustakaan terdapat istilah dan kode yang harus dipahami. Pemahaman istilah-istilah tersebut dapat dimengerti apabila pegawai mempunyai jenjang pendidikan di bidangnya, sehingga pegawai mampumemahami maksud dan tujuan perintah yang terkandung dalam informasi yang diterima. Subbidang di Balai Bahasa Jawa Tengah terdiri dari beberapa kategori, diantaranya: bidang administrasi, keuangan, IT, dan Teknis. Setiap subbidang tentu membutuhkan pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda pula. Penyesuaian pengetahuan dengan bidang pekerjaan dimaksud agar pegawai berkompeten dalam bidang pekerjaannya. Sehingga tujuan Lembaga akan tercapai dengan baik, yaitu sebagai pelayan publik atau masyarakat yang efektif dan efisien sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.

Dalam penerapan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menerapkan kesesuaian tingkat pendidikan dengan pekerjaan di BBJT mengalami kesulitan karena keterbatasan

kesediaan SDM. Di perpustakaan yang seharusnya dijabat oleh pegawai yang berijazah Sarjana Ilmu Informatika dan Perpustakaan (S.IIP) dipegang oleh Sarjana Pendidikan (S.Pd). Ketidaktepatan penempatan pegawai tentu mengakibatkan kurangnya pemahaman pekerjaan yang dijabatnya, sehingga dalam pelaksanaan tugas mengalami kesulitan baik dalam prosedur pelaksanaan dan pengetahuan dibidang pekerjaannya. Fenomena ini tentu menghambat pekerjaannya, baik dalam penerimaan informasi maupun dalam menginformasikan kepada penerima layanan. Refleksi yang di lakukan Balai Bahasa adalah dengan mendukung seluas-luasnya kepada pegawai untuk menempung jenjang pendidikan ataupun kursus-kursus sebagai penunjang pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti peneliti terdahulu, Lestari, Esti Tri (2018), dengan judul Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Melakukan Inovasi Media Pembelajaran Guru IPA SMP Negeri Se-Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang, dengan hasil pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi Guru.

Keahlian (*skill*) adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan. Menurut Yuniarsih dan Suwatno., (2008) bahwa, Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental yang dibebankan. Keseimbangan kemampuan fisik dan mental sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan, keduanya mempunyai andil yang besar dalam pribadi pegawai. Seseorang

yang mempunyai kemampuan mental saja akan terkendala apabila kondisi fisiknya tidak mendukung, demikian juga sebaliknya. Kemampuan mental berhubungan dengan rohani atau kejiwaan sedang kemampuan fisik berhubungan dengan kekuatan atau kesehatan.

BBJT sebagai penyedia jasa yang melayani seluruh lapisan provinsi Jawa Tengah tentu membutuhkan pegawai yang mempunyai kesiapan fisik dan mental. Penduduk Jawa Tengah berdasarkan Badan Pusat Statistik tahun 2020 berjumlah 34.718.204 jiwa sedangkan jumlah pegawai di BBJT berjumlah 56 orang. Kapasitas jumlah layanan yang begitu besar dibanding dengan jumlah pegawai mengakibatkan meningkatnya tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan. Hal tersebut dibutuhkan pegawai yang mempunyai kapasitas yang mumpuni dan menguasai dalam pekerjaannya. Kendala yang dihadapi di BBJT adalah kurangnya tenaga ahli sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan menggunakan pegawai yang ada.

Dalam mengatasi hal ini, BBJT menjamin mengadakan bimtek dan penyuluhan terhadap pegawai untuk meningkatkan kepiawaian dalam menguasai berbagai bidang pekerjaan. Dengan demikian pegawai akan mampu menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan sehingga pegawai akan cakap dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima. Seperti peneliti terdahulu, yaitu: Abdurahman Ahmad dengan judul Pengaruh Kompetensi Siswa Terhadap Pemilihan Program Keahlian Akutansi SMA (SMEA) Negeri Se Kota

Semarang, dengan hasil program keahlian berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Menurut Gibson, dkk. (2009), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Pendapat lain yang senada adalah Soelaiman., (2007:112) yang menyatakan kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan sangat menentukan kemampuan pegawai. Pegawai dikatakan mampu apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang ahli belum tentu mampu, artinya pegawai yang memiliki keahlian A, belum tentu mampu mengerjakan keahlian B, demikian juga sebaliknya. Meskipun pegawai tersebut memiliki masa kerja yang lama atau sudah berpengalaman di bidang A akan mendapat kesulitan juga apabila mengerjakan pekerjaan B. Kesesuaian atau ketepatan penempatan pekerjaan dengan bidang yang dikuasai oleh pegawai akan memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pegawai berkompeten dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Di Balai Bahasa kesesuaian penempatan pegawai dengan kemampuan dilihat dari hasil akhir pendidikan dan jurusan yang didalami, yaitu bukti ijazah yang dimiliki pegawai.

Disamping pendidikan formal, pendidikan non formal juga sangat diperlukan untuk menunjang kemampuan pegawai. Pendidikan non formal dapat berupa pelatihan, kursus, maupun bimtek sebagai sarana untuk mempertajam dan menambah kemampuan yang dimiliki pegawai. Biasanya pengadaan pelatihan ini diadakan secara berkala dan tidak dapat ditentukan sesuai kebutuhan yang ada di BBJT, karena pelatihan yang mengadakan dari pusat. Tingkat kesadaran pegawai sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM secara mandiri. Kesibukan kerja ataupun tingkat biaya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan secara mandiri menjadi alasan utama pegawai. Dalam menyikapi hal ini BBJT memberikan motivasi-motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas SDM ataupun memberi fasilitas secara gratis untuk mengikuti pelatihan. Tujuannya adalah agar pegawai berkompeten dalam bidang pekerjaan yang dijabatnya. Seperti peneliti terdahulu, yaitu : Yeni Absah dengan judul Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi, Tingkat Diversifikasi Dan Kinerja Perguruan Tinggi Di Sumatra Utara dengan hasil kemampun berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, pengelolaan pegawai perlu manajemen penempatan pegawai yang tepat sehingga tercipta pegawai yang berkarakter dan berkompeten dibidang pekerjaannya. Kompetensi diartikan pengetahuan, keahlian/ketrampilan dan kemampuan. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti tingkat kompetensi di BBJT dengan judul **“Analisis Tingkat Kompetensi Pegawai Balai Bahasa Jawa Tengah”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam suatu penelitian merupakan keharusan agar peneliti lebih fokus dan terarah. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dimana SDM yang berkompentensi sangat penting dalam keberlanjutannya suatu organisasi atau instansi. Kesesuaian tingkat pendidikan, keahlian dan kemampuan dengan jabatan pegawai memerlukan manajemen yang baik. Kesesuaian penempatan dengan keahlian akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ruang lingkup BBJT yang terdiri dari berbagai subbidang yang memerlukan keahlian atau ketrampilan khusus dan sesuai dengan bidangnya. Hal ini menimbulkan pertanyaan yang perlu dikaji lebih dalam tentang pengaruh variabel-variabel mempengaruhi tingkat kompetensi pegawai. Sehingga dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan mempengaruhi tingkat kompetensi pegawai BBJT?
2. Apakah keahlian mempengaruhi tingkat kompetensi pegawai BBJT?
3. Apakah kemampuan mempengaruhi tingkat kompetensi pegawai BBJT?
4. Apakah pengetahuan, keahlian, dan kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap tingkat kompetensi pegawai BBJT?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap tingkat kompetensi pegawai BBJT.
2. Untuk mengetahui pengaruh keahlian terhadap tingkat kompetensi pegawai BBJT.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap tingkat kompetensi pegawai BBJT.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keahlian, dan kemampuan terhadap tingkat kompetensi pegawai BBJT.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pentingnya seorang pegawai yang mempunyai kompetensi dalam suatu instansi dan pentingnya pengembangan potensi diri. Sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas yang di amanahkan dengan baik.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai persyaratan Tugas Akhir Kuliah dan sarana pembelajaran ilmu yang telah diterima selama perkuliahan
2. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan data yang berguna khususnya di tempat diadakan penelitian.
3. Sebagai data bagi peneliti lain yang mempunyai tema yang sama.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono., (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Pengetahuan (X1)

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik".

2. Keahlian (X2)

Yuniarsih dan Suwatno., (2008) bahwa : "Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental yang dibebankan.

3. Kemampuan (X3)

Menurut Gibson, dkk. (2009), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya.

4. Kompetensi (Y)

Mulyadi., (2013) mengatakan bahwa, Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini peneliti menjelaskan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang bertujuan agar lebih fokus pada permasalahan yang akan dibahas. Penulisan tujuan penelitian yang menjelaskan tentang hal-hal yang tersampaikan untuk menjawab permasalahan. Selanjutnya manfaat penelitian dan terakhir sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penguraian landasan teori dan konsep-konsep yang relevan dari permasalahan dalam penelitian yang berupa pengertian, tujuan dan manfaat. Teori ini berupa kutipan sehingga harus disertakan sumber yang kredibel dan umumnya diambil dari buku. Penulisan sumber berupa halaman buku dan penulis buku. Sumber teori tersebut juga di sesuaikan dengan standar penulisan yang telah ditetapkan dalam penulisan skripsi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan variabel penelitian, teknik pengumpulan data, waktu dan tempat penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan karakteristik responden, deskripsi tanggapan responden, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan penelitian dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kompetensi (Y)

a. Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah kecakapan, mengetahui, berwenang, dan berkuasa memutuskan atau menentukan atas sesuatu. Sedangkan pengertian kompetensi secara umum adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Mulyadi., (2013) mengatakan bahwa, Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Spencer (1993) menyatakan: kompetensi adalah karakteristik yang ada dalam diri individu yang berhubungan dengan kriteria acuan yang efektif dan atau *superior performance* dalam situasi kerja . Kompetensi diibaratkan seperti lautan, bagian permukaan bisa diidentifikasi, sedang bagian dalam tidak bisa terlihat. *Skill* dan *knowledge* adalah kompetensi bagian luar (permukaan) sedangkan *motive, trait, self image serta social role* merupakan kompetensi yang tersembunyi dan tidak bisa dilihat secara kasat mata, tetapi sangat menentukan keberhasilan pegawai.

Mc.Ahsan (1981), sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2003) mengemukakan bahwa kompetensi: “...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors” Dalam konteks ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang dan menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Secara umum kompetensi merupakan kumpulan dari *knowledge, skill dan attitude* yang ada pada diri seseorang untuk melakukan aktifitas secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan atau fungsi pekerjaan yang merupakan standar yang diharapkan dari pegawai.

b. Aspek-Aspek Kompetensi

Kompetensi pegawai terdiri dari dua aspek (Gulo, 2004:34), yaitu:

1. Aspek *Performance*

Performance atau performa adalah seberapa baik seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas atau pekerjaan tertentu. Istilah performa dalam bahasa Inggris adalah *performance* yang merupakan penampilan/pertunjukan atau bentuk tindakan, perbuatan, pekerjaan yang telah dicapai atau dilaksanakan. Tindakan pegawai dalam merespon suatu pekerjaan yang

dibebankan. *Performance* ini dapat dilihat sebagai tingkah laku pegawai dalam keseharian melaksanakan tugasnya.

2. Aspek Rasional

Rasional dalam KBBI adalah menurut pikiran dan pertimbangan yang logis; menurut pikiran yang sehat; sesuai dengan akal. Rasio ini sangat menentukan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang berpikir menggunakan rasio selalu berpikir logis dengan menggunakan akal sehat, berperilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, (Mulyasa (2003:38). Sebaliknya pegawai yang tidak berkompenten akan mempunyai masalah dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mengganggu performa suatu instansi.

c. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dalam Wibowo (2016) kompetensi terdiri dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif

Sesuatu kegiatan yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dalam merespon suatu pekerjaan.

3. Konsep Diri

Percaya diri merupakan keyakinan seseorang bahwa ia mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks yang diperoleh dari pendidikan baik formal maupun non formal.

d. Sifat-sifat Kompetensi

Di lihat dari sifatnya kompetensi SDM ada dua macam, yaitu

1. *visible*, seperti kompetensi pengetahuan (*knowledge competency*) dan kompetensi keahlian (*skill competency*) serta kompetensi kemampuan.
2. *invisible (hidden competency)* seperti konsep diri, sifat dan motif yang semuanya dapat dikategorikan dalam variabel sikap (*attitude*).

Dalam penelitian ini hanya diteliti yang bersifat *visible*, yaitu kompetensi pengetahuan, keahlian dan kemampuan. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menerapkan Sistem Merit. Sistem ini mengatur tentang manajemen pegawai yang berkompeten artinya pegawai yang sesuai dengan tingkat

pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Tandelilin (2004), bahwa kompetensi memiliki empat variabel, yaitu: pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan sikap.

e. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Mulyadi., (2010:17):

1. Kemampuan berkomunikasi (secara lisan, tulisan, penulisan laporan dan presentasi)
2. Mampu mengidentifikasi masalah dan kemampuan memberikan solusi
3. Mengikuti perkembangan masalah dan mengikuti perkembangan aturan

2. Pengetahuan

a. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan berasal dari kata “tahu”, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) kata tahu memiliki arti antara lain mengerti sesudah melihat (menyaksikan, mengalami, dan sebagainya), mengenal dan mengerti. Yuniarsih dan Suwatno (2008) bahwa : ”Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik”.

Pengertian lain tentang pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu penginderaan sampai menghasilkan

pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indera pendengaran (telinga), dan indera penglihatan (mata) (Notoatmodjo, 2012). Pengetahuan dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal, pengetahuan sangat erat hubungannya dengan pendidikan, dimana semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin luas ilmu pengetahuannya.

b. Tingkat Pengetahuan

Menurut Notoatmojo (2007) menyebutkan bahwa pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan yaitu:

1. Tahu

Kemampuan untuk mengingat suatu materi pernah dipelajari sebelumnya, termasuk diantaranya mengingat kembali sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima.

2. Memahami

Kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi dengan baik.

3. Aplikasi

Kemampuan untuk menerjemahkan dan mengembangkan materi yang telah dipelajari pada situasi nyata, seperti: menggunakan

hukum-hukum, rumus-rumus, prinsip dan sebagainya dalam konteks dan situasi yang lain.

4. Analisis

Kemampuan untuk menjabarkan dan mengimprestasikan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih dalam suatu struktur organisasi dan masih berkaitan satu sama lain.

5. Sintesis

Kemampuan untuk menghubungkan bagian-bagian dalam bentuk keseluruhan yang baru.

6. Evaluasi

Kemampuan untuk melakukan menelaah atau memberi penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian tersebut berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau menggunakan kriteria yang sudah ada.

c. Faktor-faktor pengetahuan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengetahuan (Dewi & Wawan, 2010: 11)

a. Faktor Internal

1. Pendidikan

Pendidikan diperlukan untuk mendapat informasi misalnya hal-hal yang menunjang ilmu sehingga dapat meningkatkan kualitas pengetahuan. Menurut YB Mantra yang dikutip Notoatmodjo (2003), pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk

juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berperan serta dalam pembangunan (Nursalam, 2003) pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah menerima informasi.

2. Pekerjaan

Menurut Thomas yang dikutip oleh Nursalam (2003), pekerjaan adalah kebutuhan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarga.

3. Umur

Menurut Elisabeth BH yang dikutip Nursalam., (2003), usia adalah umur individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Sedangkan menurut Hurlock (1998) semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam dalam berfikir dan bekerja.

b. Faktor Eksternal

1. Faktor lingkungan

Menurut Ann.Mariner yang dikutip dari Nursalam., (2003) lingkungan merupakan suatu kondisi yang ada disekitar manusia dan dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku orang atau kelompok.

2. Sosial Budaya

Sistem sosial budaya yang ada pada masyarakat merupakan pengaruh dari sikap dalam membentuk karakter seseorang.

d. Indikator Pengetahuan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008) indikator pengetahuan adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
2. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas
3. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

3. Keahlian (*skill*)

a. Pengertian Keahlian

Keahlian (*skill*) adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan. Pengertian lain yang mendefinisikan keahlian (*skill*) adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.

Yuniarsih dan Suwatno., (2008) bahwa : "Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental yang dibebankan. Indikator-indikator Keahlian menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. Per/05/M.Pan/03/2008 tanggal 31 maret 2008 yang diasumsikan dalam penelitian Lubis., (2009) yaitu:

1. Memiliki tingkat pendidikan formal minimal Strata Satu (S-1)
2. Mengikuti pelatihan yang memadai dibidang auditing, akuntansi sektor publik, dan keuangan daerah.
3. Memiliki keahlian di bidang auditing
4. Memiliki keahlian di bidang akuntansi sektor publik, keuangan daerah dan lain-lain.
5. Memiliki keahlian di bidang administrasi pemerintahan dan hukum.
6. Mempunyai sertifikasi jabatan fungsional auditor (JFA) dan mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan.
7. Memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain dan mampu berkomunikasi secara efektif dengan auditi.

b. Jenis Keahlian

Keahlian dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

1. *Softskill*

Softskill adalah suatu perkembangan dari *EQ*, dan berhubungan dengan kemampuan untuk bersosialisasi. Kemampuan bersosialisasi atau berhubungan dengan orang lain yang dapat dikembangkan agar jadi lebih maksimal. *Softskill* belum tentu bisa didapat di dunia pendidikan karena *softskill* berhubungan dengan bakat atau hobi seseorang. *Softskill* membutuhkan kinerja otak kanan yang baik dan disebut juga ketrampilan non teknis.

2. *Hardskill*

Hardskill adalah kemampuan teknis yang terdiri dari ilmu pengetahuan, ilmu teknologi, dan juga berbagai jenis kemampuan

dan keterampilan lainnya terkait bidang ilmu yang ditekuni. Hardskill berhubungan dengan *IQ* dan membutuhkan kinerja otak kiri yang baik dan disebut juga ketrampilan teknis. Untuk mengembangkan hardskill dibutuhkan softskill yang baik. Hardskill diperoleh dari dunia pendidikan.

c. Indikator Keahlian

Indikator keahlian menurut, Yuniarsih dan Suwatno., (2008) adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Di dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia tidak melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Menurut Soelaiman., (2007:112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Kemampuan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan pegawai

mengoptimalkan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua pekerjaan. Menurut Gibson, dkk. (2009), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya.

b. Ukuran Kemampuan

Menurut Sutermeister., (1976) dalam Sariyathi., (2003) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan dan keterampilan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan. Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:

- a. Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya
- b. Pelatihan teknis yang pernah diikutinya
- c. Kemampuan menguasai pekerjaan.

John Soeprihanto., (1994) dalam Aminullah., (2010) mengemukakan bahwa latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan pendidikan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan. Pelatihan bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk mampu melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator Kemampuan

Indikator Kemampuan menurut Gibson, dkk. (2009) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Kesanggupan kerja
3. Masa kerja

B. Peneliti Terdahulu

Untuk mengetahui sejauh mana keaslian dan keabsahan penelitian ini, maka peneliti mengadakan telaah pustaka dari peneliti-peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan judul dan permasalahan dengan mempertimbangkan kedekatan variabel- variabel yang digunakan. Adapun beberapa telaah pustaka, antara lain:

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

Penelitian	Judul	Metode Analisis	Hasil
Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiowati (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	Ananlisis Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Yuliana (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Haluan Star Logistik	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Dina Rande	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	Metode Diskriptif dan Kuantitatif	Kompetensi berpengaruh signifikan

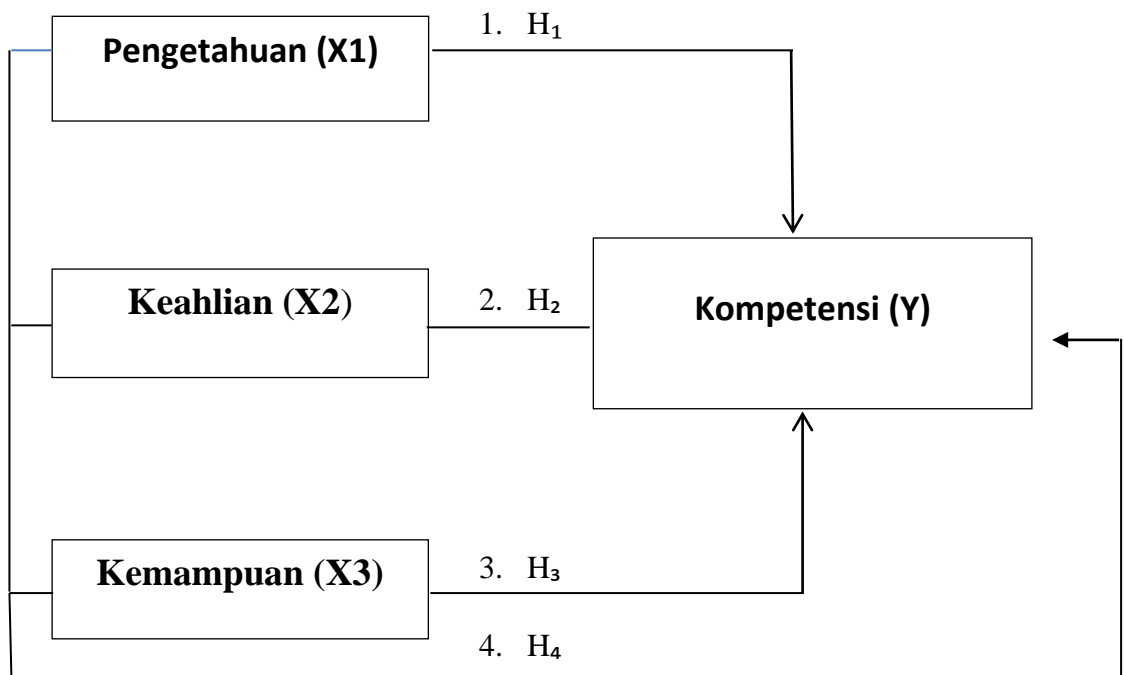
Penelitian	Judul	Metode Analisis	Hasil
	Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara		terhadap kinerja
Lestari, Esti Tri (2018)	Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Melakukan Inovasi Media Pembelajaran Guru IPA SMP Negeri Se-Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang	Analisis Deskriptif dan Nonparamterik	Pengetahuan tidak berpengaruh Kompetensi
Abdurahman Ahmad (2011)	Pengaruh Kompetensi Siswa Terhadap Pemilihan Program Keahlian Akutansi SMA (SMEA) Negeri Se Kota Semarang	Analisis Regresi Linier	hasil program keahlian berpengaruh signifikan terhadap kompetensi siswa.
Yeni Absah (2007)	Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi, Tingkat Diversifikasi Dan Kinerja Perguruan Tinggi Di Sumatra Utara	Analisis Persamaan Struktural	kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan dan argumen peneliti dalam merumuskan hipotesis. Kerangka pikir merupakan buatan peneliti yang disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan, serta harus bersifat analitis dan sistematis.

Menurut Uma Sekaran., (dalam Sugiyono, 2017), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Konseptual



Keterangan:

1. H_1 = Pengetahuan terhadap kompetensi
2. H_2 = Keahlian terhadap kompetensi
3. H_3 = Kemampuan terhadap kompetensi
4. H_4 = Pengetahuan, keahlian, dan kemampuan terhadap kompetensi

D. Hipotesis

Menurut Dantes, hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Dalam penelitian ini hipotesis disimpulkan sebagai berikut:

- H_1 : Diduga pengetahuan berpengaruh pada tingkat kompetensi pegawai BBJT
- H_2 : Diduga kemampuan berpengaruh pada tingkat kompetensi pegawai BBJT
- H_3 : Diduga keahlian berpengaruh pada tingkat kompetensi pegawai BBJT
- H_4 : Diduga pengetahuan, kemampuan, dan keahlian berpengaruh pada tingkat kompetensi pegawai BBJT

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifik, sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono., (2011) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh tingkat kompetensi pegawai BBJT

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Bahasa Jawa Tengah yang beralamatkan di Jalan Elang Raya 1 Mangunharjo Tembalang, Semarang dan waktu penelitian pada bulan November 2020 sampai dengan selesai.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

a. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel-variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

1. Pengetahuan (X1).
2. Keahlian (X2)
3. Kemampuan (X3)

b. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel terikatnya adalah kompetensi (Y).

Berikutnya adalah indikator variabel sebagai panduan untuk memudahkan dalam penelitian.

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (Y)	<ol style="list-style-type: none">1. Kemampuan berkomunikasi (secara lisan, tulisan, penulisan laporan dan presentasi)2. Mampu mengidentifikasi masalah dan kemampuan memberikan solusi3. Mengikuti perkembangan masalah dan mengikuti perkembangan aturan	Ordinal
Pengetahuan (X1)	<ol style="list-style-type: none">1. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan2. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas3. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya	Ordinal

Variabel	Indikator	Skala
Keahlian (X2)	1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan 2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
Kemampuan (X3)	1. pendidikan 2. Kesanggupan kerja 3. Masa kerja	Ordinal

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011;18) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai Balai Bahasa Jawa Tengah yang berjumlah 58 pegawai.

Tabel 3.2
Struktur Organisasi Balai Bahasa

No	Subbagian	Jumlah
1	Kepala Balai Bahasa	1
2	Kepala Subbagian Tata Usaha	1
3	KKLP 1	2
4	KKLP 2	1
5	KKLP 3	1
6	KKLP 4	4
7	KKLP 5	1
8	KKLP 6	6
9	KKLP 7	1
10	KKLP 8	7
11	KKLP 9	5
12	KKLP 10	1
13	Kepegawaian	4
14	Keuangan	5

15	Rumah Tangga	13
16	Perlengkapan	2
17	Perencanaan	1
18	Teknologi dan Informatika	1
19	Zi-WBK	1
	Total	58

Sumber : Data Sekunder

Keterangan:

KKLP : Kelompok Keahlian dan Layanan Profesional

Zi-WBK: Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi

Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan teori diatas penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada pegawai Balai Bahasa yaitu sebanyak 58 orang responden. Sehingga penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sampel jenuh atau tehnik sensus.

E. Tehnik Pengambilan Data

1. Data dan Sumber Data

a. Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan

dengan bilangan atau angka, (Sugiyono, 2011;15). Dalam penelitian ini data kuantitatif yang diperlukan adalah Jumlah pegawai dan hasil angket yang disebarakan.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2006;129). Dalam penelitian ini ada dua sumber data yaitu :

1. Sumber data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari sumber pertama. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Bahasa Jawa Tengah, yang selanjutnya disebut responden.
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen- dokumen. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah artikel, jurnal dan literature yang terkait.

2. Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan

kuesioner tertutup. Data instrumen kuesioner harus diukur validitas dan reliabilitas sehingga menghasilkan data yang valid dan *reliable*.

Instrumen yang valid berarti instrumen yang dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin, sebagaimana yang dikemukakan Sugiono Sugiyono (2013:143) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi yang positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Model Likert

Alternatif jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber; Sugiono (2013)

b. *Internet Searching*

Internet merupakan sumber informasi dan pusat data yang mudah diakses. salah satu fungsi utama internet adalah WWW (World Wide Web).

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Menurut Sugiono (2013:142) Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan perhitungan statistik dengan aplikasi SPSS versi 20.

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Hardani, dkk (2020) berpendapat bahwa untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dengan melakukan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk *degree of freedom* (df)= n-2. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu adalah r hitung lebih besar dari r-tabel pada tarif signifikan 5% atau 0,05. Bila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka alat ukur tersebut tidak memenuhi kriteria valid (Ghozali, 2011).

Hasil uji validitas pada kuesioner yang telah diambil kepada 10 pegawai di Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang sebagai responden dengan hasil tercantum dalam Lampiran 2 penelitian ini. Hasil pengolahan data sebagaimana tercantum dalam Lampiran 2 penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan	
Kompetensi(Y)	Y ₁	0,717	0,5494	0,020	Valid
	Y ₂	0,752	0,5494	0,012	Valid
	Y ₃	0,818	0,5494	0,004	Valid
	Y ₄	0,830	0,5494	0,003	Valid
	Y ₅	0,717	0,5494	0,020	Valid
	Y ₆	0,818	0,5494	0,004	Valid
	Y ₇	0,943	0,5494	0,000	Valid
Pengetahuan (X ₁)	X _{1.1}	0,718	0,5494	0,019	Valid
	X _{1.2}	0,862	0,5494	0,001	Valid
	X _{1.3}	0,894	0,5494	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,894	0,5494	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,893	0,5494	0,001	Valid
	X _{1.6}	0,862	0,5494	0,001	Valid
	X _{1.7}	0,853	0,5494	0,002	Valid
Keahlian (X ₂)	X _{2.1}	0,761	0,5494	0,011	Valid
	X _{2.2}	0,963	0,5494	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,963	0,5494	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,892	0,5494	0,001	Valid
	X _{2.5}	0,870	0,5494	0,001	Valid
	X _{2.6}	0,870	0,5494	0,001	Valid
	X _{2.7}	0,892	0,5494	0,001	Valid
Kemampuan (X ₃)	X _{3.1}	0,757	0,5494	0,011	Valid
	X _{3.2}	0,756	0,5494	0,011	Valid
	X _{3.3}	0,826	0,5494	0,003	Valid
	X _{3.4}	0,648	0,5494	0,043	Valid
	X _{3.5}	0,736	0,5494	0,015	Valid
	X _{3.6}	0,809	0,5494	0,005	Valid
	X _{3.7}	0,732	0,5494	0,016	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah., (2021)

Data hasil uji validitas sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.4, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} berada pada ring 0,648 – 0,963 dan semuanya lebih besar dari r_{tabel} . Nilai signifikansi semua pernyataan berada pada nilai kurang dari 5 persen atau 0,05. Berdasarkan hal tersebut, semua pernyataan dalam kuesioner dapat dikategorikan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode *internal consistency reliability* yang menggunakan uji *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011).

Hasil uji Realibilitas pada kuesioner yang telah diambil kepada 10 pegawai di Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang sebagai responden dengan hasil tercantum dalam Lampiran 6 penelitian ini. Hasil pengolahan data sebagaimana tercantum dalam Lampiran 6 penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Kompetensi (Y)	0,902
Pengetahuan (X ₁)	0,935
Keahlian (X ₂)	0,954
Kemampuan (X ₃)	0,846

Sumber : Data Primer yang diolah., (2021)

Berdasarkan hasil Uji Realibilitas pada Tabel 3.5 diatas, nilai *Cronbach Alpa* di ring 0,846 – 0,954 > 0,70 sehingga data dapat

dikatakan *reliable* dan dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

2. Analisis Data

a. Korelasi Sederhana

Metode analisis ini digunakan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antara variabel, jika ada hubungan maka berapa besar pengaruhnya. Menurut Duwi (2017) analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut.

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Kompetensi (Y) dengan Pengetahuan (X_1), Keahlian (X_2) dan Kemampuan (X_3) secara parsial. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Interpretasi nilai koefisien korelasi secara terperinci dapat terlihat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6
Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 s/d 0,199	Sangat Lemah
2	0,200 s/d 0,399	Lemah
3	0,400 s/d 0,599	Cukup
4	0,600 s/d 0,799	Kuat
5	0,800 s/d 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Duwi (2017)

Perhitungan untuk mencari koefisien korelasi (r_{hitung}) dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20.

b. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Duwi (2017) analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan dan arah hubungan antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y), sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi obyek penelitian terhadap variabel terikatnya. Jadi analisis korelasi berganda ini berkenaan dengan hubungan tiga atau lebih variabel. Sekurang-kurangnya dua variabel bebas dihubungkan dengan variabel terikatnya.

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Kompetensi (Y) dengan Pengetahuan (X_1), Keahlian (X_2), dan Kemampuan (X_3) secara simultan. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan

antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

Perhitungan untuk mencari koefisien korelasi berganda (R) dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Menurut Ghozali (2016) untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik. Persamaan umum regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y_1 = a + b_1X + e$$

(Ghozali, 2011)

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai X = 0

b = Nilai dan arah koefisien regresi

e = variabel lain yang tidak diteliti

X = variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel

bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen secara bersama-sama atau simultan. Analisis regresi linear menurut Tabachnick dalam Ghozali (2016) adalah berupa nilai suatu koefisien pada masing-masing variabel independen. Koefisien berdasarkan suatu persamaan yang memprediksi nilai variabel dependen.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Rumus menurut Ghozali (2016) dari model regresi linier berganda yaitu sebagai berikut,

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan,

Y = Kompetensi

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Keahlian

X_3 = Kemampuan

α = Konstanta

ε = Variabel pengganggu

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e. Analisis Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Pengukuran koefisien determinasi (R^2) didapat dari pengkuadratan atas koefisien korelasi berganda. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen (*Goodness of fit*) suatu model. Menurut Ghazali (2012) dalam (Trilaksana, 2015) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak berpengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t , sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F .

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji statistik t (uji nilai- t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Pengujian nilai- t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut Ghozali (2011), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{ tabel}$, maka H_a diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{ tabel}$, maka H_a ditolak, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

Atau dengan membandingkan signifikansi dengan nilai α :

- a. Apabila signifikansi $\leq 0,1$, maka H_a diterima

b. Apabila signifikansi $> 0,1$, maka H_a ditolak

Uji t dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

1. Pengetahuan

$H_{01} : \beta_1 = 0$ tidak berpengaruh antara *Pengetahuan* terhadap *Kompetensi*.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ ada pengaruh antara *Pengetahuan* terhadap *Kompetensi*.

2. Keahlian

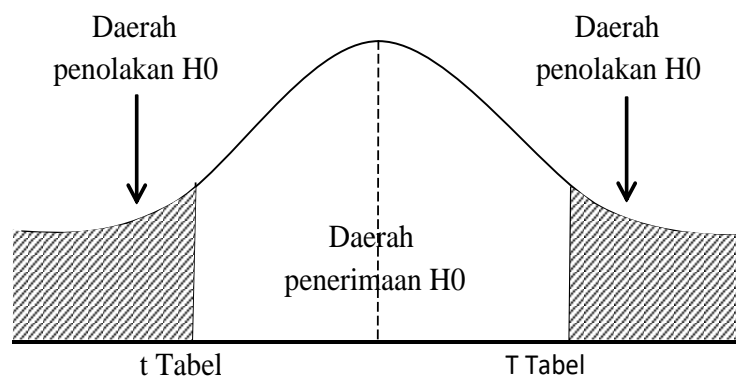
$H_{02} : \beta_2 = 0$ tidak berpengaruh antara *Keahlian* terhadap *Kompetensi*.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ ada pengaruh antara *Keahlian* terhadap *Kompetensi*.

3. Kemampuan

$H_{03} : \beta_3 = 0$ tidak berpengaruh antara *Kemampuan* terhadap *Kompetensi*.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara dari *Kemampuan* terhadap *Kompetensi*.



Gambar 3.1 Uji t

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Ujian statistik nilai F dilakukan untuk menilai *Goodness of Fit* atau kelayakan dari suatu model penelitian. Uji ini dilakukan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual secara statistik (Ghozali, 2011).

Penelitian ini menggunakan uji statistik nilai F untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Kriteria yang digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan menurut Ghozali (2011) adalah:

- a. Jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$, maka H_a diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.
- b. Jika $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$, maka H_a ditolak, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

Atau dengan membandingkan signifikansi dengan nilai α :

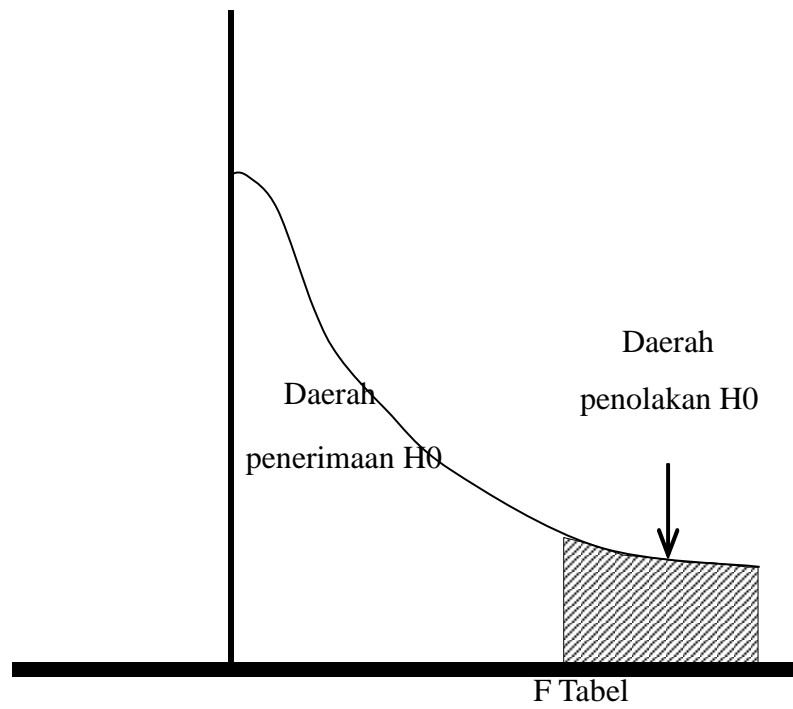
- a. Apabila signifikansi $\leq 0,1$, maka H_a diterima
- b. Apabila signifikansi $> 0,1$, maka H_a ditolak

$$H_{05} : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

Variabel X_1 (*Pengetahuan*), X_2 (*Keahlian*) dan X_3 (*Kemampuan*) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Kompetensi*(Y).

$$H_{a5} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$$

Variabel X_1 (*Pengetahuan*), X_2 (*Keahlian*) dan X_3 (*Kemampuan*) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Kompetensi*(Y).



Gambar 3.2. Uji F

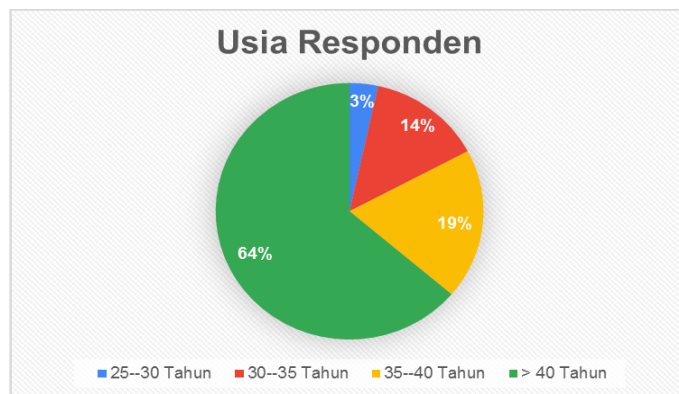
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara penyebaran angket kepada responden yang berisikan pertanyaan dengan beberapa pilihan jawaban yang telah ditentukan. Teknik penyebaran angket dengan memanfaatkan teknologi daring, yaitu menggunakan tautan *Google Form*. Jawaban responden dijadikan sumber data dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil responden yang terkumpul dapat di simpulkan karakteristik responden sebagai berikut:

1. Usia Responden

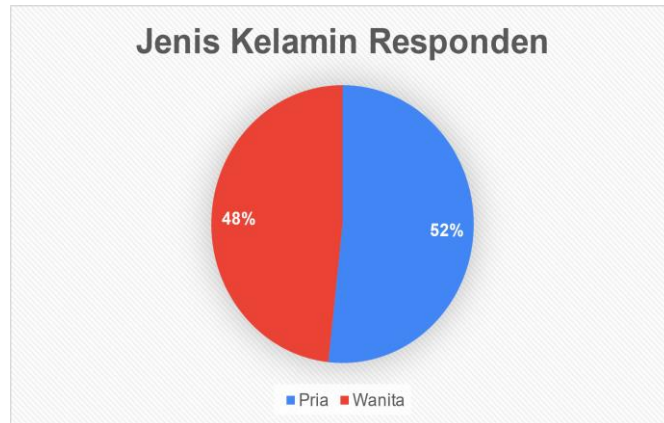


Gambar 4.1
Responden Berdasarkan Usia Responden
Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa 3 persen atau dua responden berusia 25-30 Tahun, 14 persen atau delapan responden berusia 30-35 Tahun, 19 persen atau 11responden berusia 35-40 Tahun, dan 64 persen atau 37 responden berusia >40 Tahun.Data tersebut menunjukkan bahwa usia responden pegawai BBJT terbanyak adalah >40 Tahun. Fenomena ini menunjukkan bahwa BBJT memiliki

pegawai senior yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda. Usia produktif berkisar 25—35 Tahun sebagian besar adalah tenaga PPNPN yang dipekerjakan untuk membantu pegawai ASN.

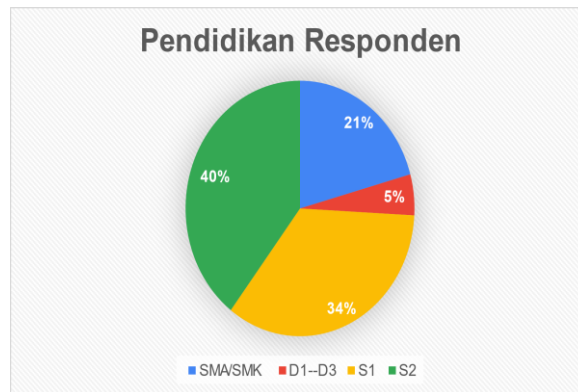
2. Jenis Kelamin Responden



Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden
Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa perbedaan jumlah jenis kelaminresponden dalam penelitian ini tidak begitu mencolok antara pria dan wanita. Jenis kelamin pria dengan jumlah 30 pegawai atau 52 persen dari 58 pegawai dan jumlah jenis kelamin wanita 28 pegawai atau 48 persen dari 58 pegawai di BBJT. Perbedaan jenis kelamin tidak mengurangi hak dan kewajibannya. Setiap pegawai mempunyai tugas pokok dan kewajiban sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Kesemuanya menjadi satu-kesatuan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi.

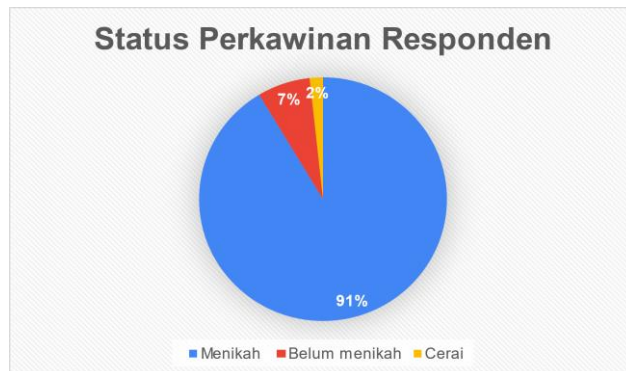
3. Tingkat Pendidikan Responden



Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak dalam penelitian ini adalah lulusan S2 dengan jumlah 23 atau 40 persen, S1 dengan jumlah 20 atau 34 persen, selanjutnya SMA/SMK dengan jumlah 12 orang atau 21 persen dan paling sedikit D1-D3 dengan jumlah 3 orang atau 5 persen. Responden terbanyak S2 dan S1 karena disesuaikan dengan kebutuhan pegawai di BBJT yang sebagian besar adalah tenaga teknis. Sesuai bidangnya tenaga teknis berkewajiban untuk memberikan produk-produk baru dalam bahasa, baik berupa kajian maupun penelitian. Sedangkan yang lainnya merupakan tenaga administrasi untuk memperlancar pelayanan mengarsipkan kantor.

4. Lama Bekerja Responden



Gambar 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

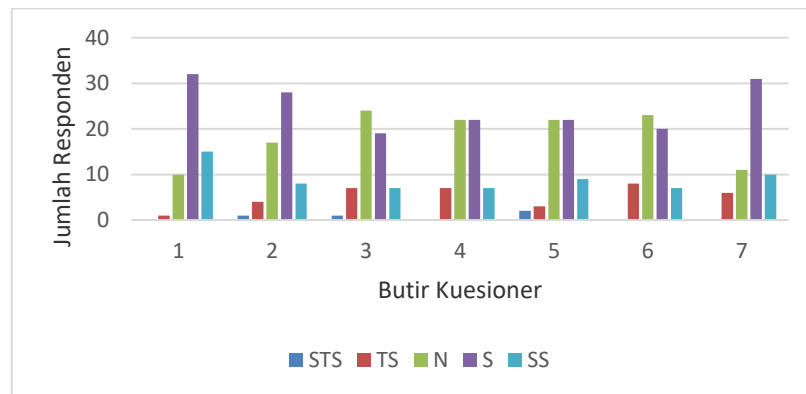
Gambar 4.4 menunjukkan bahwa pegawai BBJT mayoritas adalah pegawai senior dengan jumlah 46 pegawai dari 58 jumlah total atau 79 persen bekerja selama >10 Tahun. 7 pegawai atau 12 persen bekerja selama 5-10 Tahun, dan 5 pegawai bekerja selama <1—3 Tahun. Pengalaman dalam bekerja menentukan sikap pegawai dalam menghadapi permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan, sehingga stres kerja dapat dihindari.

B. Deskripsi Tanggapan Responden

Data yang diperoleh dari penyebaran angket tidak hanya memperoleh beberapa gambaran mengenai karakteristik responden. Jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan berbeda antara tiap individu pegawai. Masing-masing individu mengartikan dan mendiskripsikan butir-butir pertanyaan sesuai dengan pemahamannya. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat

gambaran deskripsi tanggapan responden dari butir-butir kuesioner masing-masing variabel.

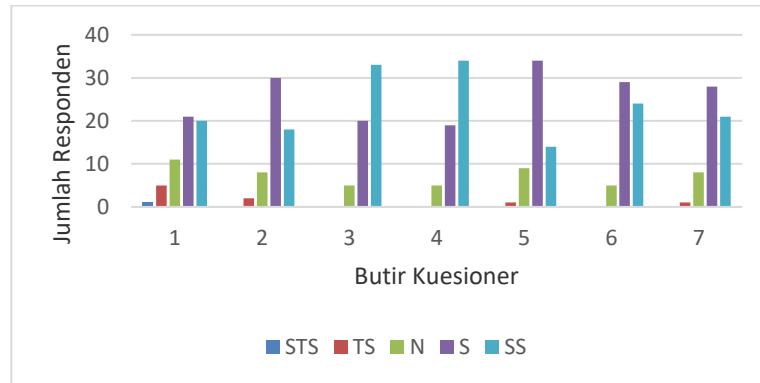
1. Variabel Kompetensi (Y)



Gambar 4.5
Jawaban Responden
Butir-butir Kuesioner Variabel Kompetensi (Y)
Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa hampir semua butir-butir pertanyaan disetujui oleh sebagian besar responden. Butir pertanyaan nomor didominasi dengan jawaban S dan jawaban N pada butir pertanyaan nomor 3 oleh sebagian besar responden. Data menunjukkan bahwa jawaban STS hanya beberapa responden yang menyatakan dan terdapat pada butir pertanyaan nomor 5. Jawaban SS pada butir pertanyaan nomor 1 paling banyak dinyatakan responden. Jawaban-jawaban bervariasi dari keseluruhan responden menunjukkan bahwa keragaman daya serap yang berbeda-beda tergantung pemahaman yang diterima responden.

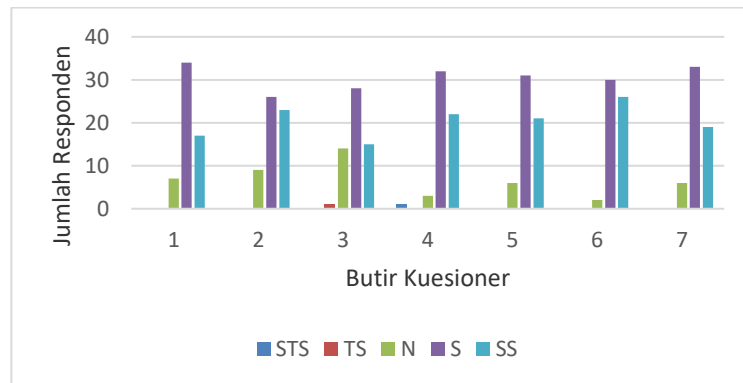
2. Variabel Pengetahuan (X_1)



Gambar 4.6
Jawaban Responden
Butir-butir Kuesioner Variabel Pendidikan (X_1)
Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Gambar 4.6 diatas menunjukkan bahwa semua butir-butir pertanyaan ditanggapi secara positif oleh sebagian besar responden. Pernyataan STS terdapat pada pertanyaan nomor 1 dan dijawab oleh satu responden saja. Pernyataan TS juga didominasi pada pertanyaan nomor 1 dan dinyatakan oleh lima responden. Pernyataan N para responden terbanyak terdapat juga pada pertanyaan nomor 1 sebesar 11 responden dan nomor 5 sebanyak delapan responden. Sebagian besar responden menyatakan S dan SS terhadap butir-butir kuesioner, terutama pada butir pertanyaan nomor 5 untuk jawaban S dan nomor 4 pada jawaban SS. Keduanya dinyatakan oleh 34 responden yang merespon. ke-3 dan pada butir kuesioner nomor 6 yang memiliki jumlah tertinggi responden diantara butir-butir kuesioner yang lain.

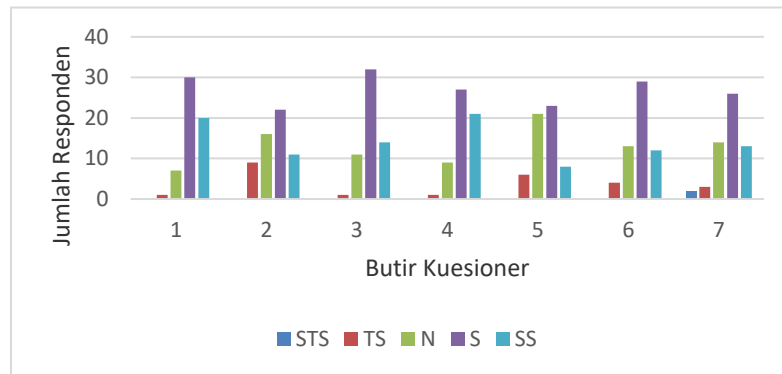
3. Variabel Keahlian (X₂)



Gambar 4.7
Jawaban Responden
Butir-butir Kuesioner Variabel Keahlian (X₂)
Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Gambar 4.7 menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner juga ditanggapi secara positif oleh semua responden. Jawaban responden signifikan terdapat pada pernyataan S, jawaban STS dan TS sangat minim respondennya. Pernyataan N terbesar pada pertanyaan nomor 3 dengan jumlah 14 responden. Jawaban S mendominasi pernyataan responden dan jawaban SS tertinggi pada pertanyaan nomor 6. Responden memberi pernyataan sesuai dengan dedikasi dan untuk pertanyaan nomor 1 hanya terdapat satu responden yang menyatakan STS dan TS.

4. Variabel Kemampuan (X_3)



Gambar 4.8
Jawaban Responden
Butir-butir Kuesioner Variabel Kemampuan (X_3)
Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Gambar 4.8 menunjukkan bahwa variabel kemampuan juga didominasi dengan pernyataan S dan ke-duapernyataan SS. Pernyataan N hampir seimbang dengan pernyataan SS tidak berbeda terlalu signifikan. Pernyataan N responden cenderung ada keraguan antara S dan TS untuk memberi pernyataan. Keputusan responden untuk menyatakan N tentu dengan pertimbangan-pertimbangan atas pernyataannya. Responden N terbesar pada pertanyaan nomor 5 sebanyak 21 responden. Pernyataan STS sangat minim dan hanya terdapat dua responden pada pertanyaan nomor 7.

C. Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden merupakan sumber data untuk analisis penelitian ini. Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan, menerima atau menolak hipotesa yang telah ditentukan sebelumnya dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari penelitian ini.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistik. Analisis data terhadap hasil penyebaran angket dapat dijelaskan melalui berbagai analisis.

1. Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 4.1
Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Pengetahuan	Keahlian	Kemampuan	Kompetensi
Pengetahuan	Pearson Correlation	1	.828**	.578**	.516**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58
Keahlian	Pearson Correlation	.828**	1	.596**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58
Kemampuan	Pearson Correlation	.578**	.596**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58
Kompetensi	Pearson Correlation	.516**	.502**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58

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

Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Tabel 4.1 menunjukkan hasil analisis korelasi sederhana menggunakan Aplikasi SPSS Versi 20. Hasil analisis korelasi sederhana antara variabel Kompetensi dengan variabel Pengetahuan, Keahlian, dan Kemampuan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Korelasi sederhana antara Pengetahuan (X_1) terhadap Kompetensi (Y) mempunyai nilai korelasi positif sebesar 0,516 maka interpretasi nilai tersebut berada di antara 0,400 – 0,599 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.6 halaman 41. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Pengetahuan mempunyai hubungan positif dan cukup kuat terhadap Kompetensi.

- b. Korelasi sederhana antara Keahlian (X_2) terhadap Kompetensi (Y) nilai korelasi positif sebesar 0,502 maka interpretasi nilai tersebut berada di antara 0,400 – 0,599 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.6 halaman 40. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Keahlian mempunyai hubungan positif dan cukup kuat terhadap Kompetensi.
- c. Korelasi sederhana antara Kemampuan (X_3) terhadap Kompetensi (Y) nilai korelasi positif sebesar 0,560, maka interpretasi nilai tersebut berada di antara 0,400 – 0,599 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.6 halaman 40. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Kemampuan mempunyai hubungan positif dan cukup kuat terhadap Kompetensi.

2. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas (Pengetahuan, Keahlian, dan Kemampuan) secara simultan terhadap variabel terikat (Kompetensi). Hasil analisis atas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan program SPSS didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.610 ^a	.372	.337	4.117	.372	10.676	3	54	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pendidikan, Keahlian
Sumber : *Data primer yang diolah., (2021)*

Tabel 4.2 menggambarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan SPSS 20. Pengolahan data dimaksudkan untuk melakukan analisis korelasi berganda antara variabel Pengetahuan, Keahlian dan Kemampuan secara simultan terhadap Kompetensi. Analisis korelasi berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) positif sebesar 0,610, maka interpretasi nilai tersebut berada di 0,61 – 0,80 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.6 halaman 41. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Pendidikan, Keahlian, dan Kemampuan secara simultan mempunyai hubungan positif dan kuat terhadap Kompetensi.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah analisis yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel independen (X) yaitu Pengetahuan, Keahlian, dan Kemampuan terhadap satu variabel terikat (Y) yaitu Kompetensi. Analisis Regresi Linier Sederhana dalam penelitian ini Aplikasi SPSS versi 20 dengan hasil sebagai berikut.

a. Pengaruh Pengetahuan (X_1) terhadap Kompetensi (Y)

Tabel 4.3
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.024	4.774		.843	.403
Pengetahuan	.723	.160	.516	4.513	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : *Data primer yang diolah., (2021)*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pengetahuan terhadap variabel Kompetensi yang diolah dengan menggunakan Aplikasi SPSS versi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y=a+bX$$

$$Y = 4,024 + 0,723 X_1$$

Nilai *constant* variabel Kompetensi (Y) bernilai positif sebesar 4,024 dan nilai variabel Pengetahuan (X₁) positif 0,723 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika variabel Pengetahuan sama dengan 0 atau konstan/tetap maka variabel Kompetensi naik sebesar 4,024 atau jika Pengetahuan semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka Kompetensi meningkat sebesar 0,723 satuan.

b. Pengaruh Keahlian (X₂) terhadap Kompetensi (Y)

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X₂ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.610	4.592		1.222	.227
	Keahlian	.670	.154	.502	4.347	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Tabel 4.4 menggambarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 20. Pengolahan data dimaksudkan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana variabel Keahlian terhadap Kompetensi. Tabel 4.4 diatas

menunjukkan regresi linier sederhana variabel Keahlian terhadap Kompetensi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 5,610 + 0,670 X_2$$

Nilai *constant* Kompetensi (Y) bernilai positif sebesar 5,610 dan nilai Keahlian (X₂) positif 0,670 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika Keahlian sama dengan 0 atau konstan/tetap maka Kompetensi naik sebesar 5,610 atau jika Keahlian semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka Kompetensi meningkat sebesar 0,670 satuan.

c. Pengaruh Kemampuan (X₃) terhadap Kompetensi (Y)

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X₃ terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.189	3.839		1.612	.113
Kemampuan	.708	.140	.560	5.061	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : *Data primer yang diolah., (2021)*

Tabel 4.5 menggambarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 20. Pengolahan data dimaksudkan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana variabel Kemampuan terhadap Kompetensi. Tabel 4.5 diatas menunjukkan regresi linier sederhana variabel Kemampuan terhadap Kompetensi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_3$$

$$Y = 6,189 + 0,708X_3$$

Nilai *constant* Kemampuan(Y) bernilai positif sebesar 6,189 dan nilai Kemampuan (X_3) positif 0,708 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika Kemampuan sama dengan 0 atau konstan/tetap maka Kompetensi naik sebesar 6,189 atau jika Kemampuan semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka Kompetensi meningkat sebesar 0,708 satuan.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat (dependen) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen). Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen secara bersama-sama atau simultan.

Hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan SPSS 20 dimaksudkan untuk melakukan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis tercantum dalam Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.369	4.748		-.078	.938
Pengetahuan	.306	.274	.218	1.116	.270
Keahlian	.130	.265	.098	.491	.625
Kemampuan	.475	.173	.376	2.748	.008

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20 diperoleh persamaan regresi linier berganda variabel Pengetahuan (X_1), Keahlian (X_2), dan Kemampuan (X_3) terhadap Kompetensi (Y) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,369 + 0,306X_1 + 0,130X_2 + 0,475X_3$$

Dari nilai persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, menunjukkan bahwa :

- a. Nilai konstanta Kompetensi (Y) sebesar -0,369 artinya jika Pengetahuan, Keahlian, dan Kemampuan sama dengan 0 atau konstan/tetap, maka Kompetensi akan mengalami penurunan sebesar 0,369.
- b. Nilai koefisien regresi Pengetahuan (X_1) sebesar 0,306 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pengetahuan (X_1) meningkat 1 % dengan asumsi variabel Keahlian (X_2), Kemampuan (X_3) dan konstanta (a) 0 maka Kompetensi di BBJT mengalami kenaikan

sebesar 0,306 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berkontribusi positif sehingga makin tinggi pendidikan pegawai BBJT makin berkompeten dalam pekerjaan.

- c. Nilai koefisien regresi Keahlian (X_2) sebesar 0,130 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Keahlian (X_2) 1% dan variabel Pendidikan (X_1), Kemampuan (X_3), dan konstanta (a) 0 maka Kompetensi (Y) di BBJT akan mengalami kenaikan sebesar 0,130 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Variabel keahlian berkontribusi positif sehingga semakin ahli pegawai di BBJT semakin meningkat pula Kompetensi pegawai.
- d. Nilai koefisien regresi Kemampuan (X_3) sebesar 0,475 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kemampuan (X_3) sebesar 1% dan variabel Pengetahuan (X_1), Kemampuan (X_3), dan konstanta (a) 0 maka Kompetensi (Y) di BBJT akan mengalami kenaikan sebesar 0,475 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Variabel Kemampuan berkontribusi positif sehingga semakin tinggi kemampuan pegawai di BBJT semakin meningkat pula Kompetensi pegawai.

5. Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi)

Tabel 4.7
Hasil Analisis Uji R^2

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.610 ^a	.372	.337	4.117	.372	10.676	3	54	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Keahlian, Pengetahuan

Pengukuran koefisien determinasi (R^2) didapat dari pengkuadratan atas koefisien korelasi berganda. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen suatu model. Nilai yang mendekati satu (100%) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil Analisis Korelasi Berganda sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.10 di atas, didapatkan koefisien determinasi (*R Square*) yaitu sebesar 0,372. Hal ini menunjukkan bahwa Pengetahuan (X1), Keahlian (X2), dan Kemampuan (X3) mempengaruhi Kompetensi (Y) sebesar 37,2%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 37,2\%) = 62,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji *t* (Pengujian hipotesis secara Parsial)

Tabel 4.8
Hasil Uji *t* (Pengujian hipotesis secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.369	4.748		-.078	.938
Pengetahuan	.306	.274	.218	1.116	.270
Keahlian	.130	.265	.098	.491	.625
Kemampuan	.475	.173	.376	2.748	.008

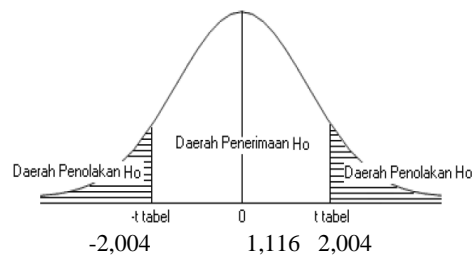
a. Dependent Variable: Kompetensi

Uji *t* berarti melakukan pengujian hipotesis secara parsial. Pengujian dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan

bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Berdasarkan tabel dengan mengamati baris kolom t dan sig dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji hipotesis Pengetahuan (X_1) terhadap Kompetensi (Y)

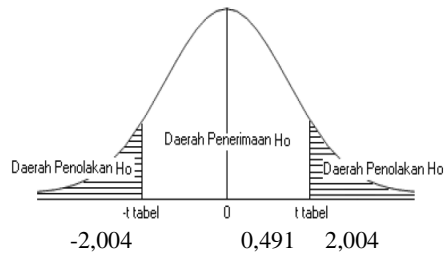
Tabel 4.8 menunjukkan nilai t_{hitung} dan signifikan Variabel Pengetahuan (X_1) terhadap Kompetensi (Y). Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1,116 dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 58-3-1) = t(0,025; 54) = 2,004$. Berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,116 < 2,004$). Nilai signifikan $0,270 > 0,05$ maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Penolakan H_{a1} menginterpretasikan bahwa Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap Kompetensi.



Gambar 4.9
Uji t Variabel Pengetahuan (X_1)
Sumber : Data primer yang diolah., 2021

b. Uji hipotesis Keahlian (X_2) terhadap Kompetensi (Y)

Tabel 4.8 menunjukkan nilai t_{hitung} dan signifikansi variabel Keahlian (X_2) terhadap Kompetensi (Y). Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,491 < 2,004$. Nilai signifikansi berada pada angka $0,625 > 0,05$. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Penolakan H_{a2} menginterpretasikan bahwa Keahlian tidak berpengaruh terhadap kompetensi pegawai BBJT.



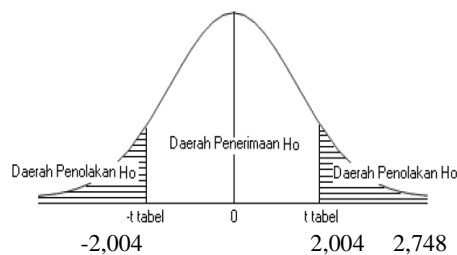
Gambar 4.10

Uji t Variabel Keahlian (X_2)

Sumber : Data primer yang diolah., 2021

c. Uji hipotesis Kemampuan (X_3) terhadap Kompetensi (Y)

Tabel 4.8 menunjukkan nilai t_{hitung} dan signifikansi variabel Kemampuan (X_3) terhadap Kompetensi (Y). Nilai t_{hitung} sebesar 2,748 atau lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,004. Nilai signifikansi berada pada angka 0,008 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Penolakan H_{03} menginterpretasikan bahwa Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi pegawai BBJT



Gambar 4.11

Uji t Variabel Kemampuan (X_3)

Sumber : Data primer yang diolah., 2021

2. Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan.

Tabel 4.9

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	542.830	3	180.943	10.676	.000 ^b
Residual	915.239	54	16.949		
Total	1458.069	57			

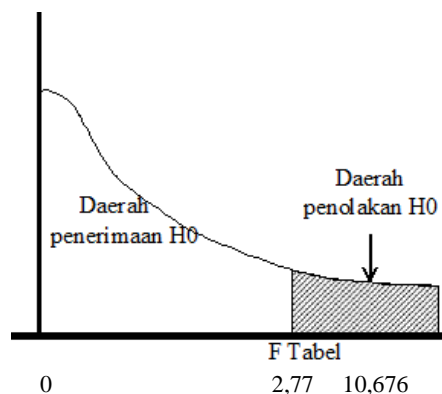
a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pengetahuan, Keahlian

Sumber : *Data primer yang diolah., (2021)*

Uji F berarti melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi peran secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ terdapat pengaruh secara bersama dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tidak berpengaruh secara bersama. Nilai $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(3; 58-3) = 3; 55 = 2,77$ dengan drajat kesalahan 5%. Uji F dilakukan dengan melihat Tabel 4.9

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.9 diatas dapat nilai F_{hitung} sebesar 10,676 dengan nilai F_{tabel} 2,77 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,676 > 2,77$ dan tingkat signifikansi berada pada angka $0,000 < 0,05$, maka H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan, Keahlian, dan Kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap Kompetensi pegawai BBJT.



Gambar 4.12
Uji F variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

E. Pembahasan

Hasil analisis data berupa pengujian secara statistik dengan menggunakan SPSS 20 sebagaimana diuraikan diatas, menjelaskan dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dampak yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen perlu dilakukan pembahasan baik itu secara parsial maupun secara simultan atau bersama-sama. Hal ini perlu dilakukan mengingat penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* atau penelitian tingkat penjelasan.

Hasil analisis menunjukkan Pengetahuan tidak berdampak terhadap kompetensi secara parsial. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,116 < 2,004$ dan nilai signifikansi $0,2790 > 0,05$, mengindikasikan bahwa Variabel Pengetahuan tidak berdampak terhadap Kompetensi. Pengetahuan tanpa disesuaikan dengan pekerjaan tidak mempengaruhi Kompetensi. Kesimpulan bahwa Pengetahuan tidak berdampak terhadap Kompetensi pegawai BBJT tanpa didukung ketepatan penempatan pegawai sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Lestari, Esti Tri (2018) yang berjudul: “Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Melakukan Inovasi Media Pembelajaran Guru IPA SMP Negeri Se-Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang” dengan hasil bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap Kompetensi.

Analisis hubungan Variabel Keahlian dengan Kompetensi di BBJT secara parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,491 < 2,004$ dan nilai signifikansi berada pada angka $0,625 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keahlian tidak berdampak terhadap Kompetensi secara parsial. Hal ini membuktikan bahwa Keahlian tanpa didukung dengan kecakapan dan kemampuan pegawai dan kesesuaian bidang pekerjaan dengan keahlian tidak mempengaruhi peningkatan kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di BBJT. Kondisi tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdurahman Ahmad (2011) dengan kesimpulan bahwa keahlian berdampak secara positif dan signifikan terhadap kompetensi. Ketidak-sesuaian antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu menggambarkan bahwa dalam situasi atau kondisi suatu instansi berbeda pola pikir dan budaya di lingkungan kerja masing-masing atau jenis-jenis variabel independen yang diteliti.

Hasil analisis pada variabel Kemampuan terhadap Kompetensi di BBJT menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,748 > 2,004$ dan nilai signifikansi berada pada angka $0,008 < 0,05$, mengindikasikan bahwa Kemampuan berpengaruh terhadap Kompetensi secara parsial. Hal ini membuktikan bahwa pegawai yang mempunyai kemampuan akan berkompensi dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yeni Absah (2007) dengan kesimpulan bahwa kemampuan berdampak secara positif dan signifikan terhadap kompetensi. Kesesuaian antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu menggambarkan bahwa untuk bisa

berkompetensi pegawai harus mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil analisis Uji F secara simultan antara Variabel Pengetahuan, Keahlian, dan Kemampuan terhadap Kompetensi menunjukkan adanya korelasi secara simultan atau bersama-sama. Hal ini dapat dilihat dari hasil Tabel analisis diatas, yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,676 > 2,77$ dan tingkat signifikansi berada pada angka $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa Pengetahuan, Keahlian, dan Kemampuan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kompetensi. Pegawai yang berpendidikan dan berpengetahuan sehingga mempunyai keahlian dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ke-tiga variabel ini saling mendukung satu sama lainnya.

Penyesuaian tingkat pengetahuan dan keahlian sangat penting untuk menunjang kompetensi pegawai dalam penerapan kemampuan yang dimiliki sehingga pegawai tersebut berkompeten dalam pekerjaannya

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Pengolahan data dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai t_{hitung} dan signifikansi variabel Pengetahuan (X_1) terhadap Kompetensi (Y) menunjukkan nilai korelasi 0,516 dengan interpretasi pada posisi 0,400—0,599 yaitu berkorelasi cukup kuat dan nilai regresi linier $Y=a+bX_1$ atau $Y=4,024+0,723X_1$ bernilai positif. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,116 < 2,004$ dan signifikansi $0,2790 > 0,05$. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa Alternatif 1 (H_{a1}) yang menyatakan Pengetahuan berdampak terhadap kompetensi adalah ditolak.
2. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai t_{hitung} dan signifikansi variabel Keahlian (X_2) terhadap Kompetensi (Y) menunjukkan nilai korelasi 0,502 dengan interpretasi pada posisi 0,400—0,599 yaitu berkorelasi cukup kuat dan nilai regresi linier $Y=a+bX_2$ atau $Y=5,610+0,670X_2$ bernilai positif. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,491 < 2,004$ dan nilai signifikansi berada pada angka $0,625 > 0,05$. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa Alternatif 2 (H_{a2}) yang menyatakan Keahlian berdampak terhadap Kompetensi adalah ditolak.
3. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai t_{hitung} dan signifikansi variabel Kemampuan (X_3) terhadap Kompetensi (Y)

menunjukkan nilai korelasi 0,560 dengan interpretasi pada posisi 0,400—0,599 yaitu berkorelasi cukup kuat dan nilai regresi linier $Y=a+bX_3$ atau $Y=6,189+0,708X_3$ bernilai positif. Nilai 2,748 atau lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,004. Nilai signifikansi berada pada angka 0,008 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa Alternatif 3 (H_{a3}) yang menyatakan Kemampuan berdampak terhadap Kompetensi adalah diterima.

4. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai F_{hitung} dan signifikansi variabel Pengetahuan (X_1), Keahlian (X_2), dan Kemampuan (X_3) secara simultan terhadap Kompetensi (Y). Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,676 > 2,77$ dan tingkat signifikansi berada pada angka $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa Pengetahuan, Keahlian, dan Kemampuan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kompetensi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa Alternatif 4 (H_{a4}) yang menyatakan Pengetahuan, Keahlian dan Kemampuan berdampak terhadap Kompetensi adalah diterima.
5. Hasil pengolahan data dan analisis korelasi berganda menunjukkan koefisien determinasi ($R Square$) yaitu sebesar 0,372. Hal ini menunjukkan bahwa Pengetahuan, Keahlian, dan Kemampuan mempengaruhi Kompetensi sebesar 37,20%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 37,20\%) = 62,80\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Analisis dan kesimpulan dan penelitian ini ada perbedaan hipotesis atau praduga, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisa menunjukkan bahwa Pengetahuan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kompetensi tetapi secara simultan mempunyai dampak yang signifikan terhadap Kompetensi. Analisis tersebut dapat menjelaskan bahwa Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan tidak berdampak atau berpengaruh terhadap Kompetensi pegawai di BBJT. Pengetahuan akan berpengaruh terhadap Kompetensi apabila disesuaikan antara tingkat pendidikan dengan tanggung jawab yang diemban pegawai. Artinya bahwa setiap pegawai mempunyai suatu Pengetahuan berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain sehingga perlu penyesuaian dengan pekerjaan yang diembannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Yuniarsih dan Suwatno (2008) bahwa : "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik". Bidang spesifik yang dimaksud disini adalah penguasaan bidang tertentu yang dimiliki pegawai sesuai dengan jurusan yang didalami.
2. Analisis menunjukkan secara parsial Variabel Keahlian tidak berpengaruh terhadap Kompetensi dan secara simultan mempunyai dampak yang signifikan. Analisa tersebut dapat menjelaskan bahwa kemunduran pegawai dalam pelaksanaan tugas sangat dipengaruhi beban kerja yang berlebih. Beban kerja berpengaruh dengan kondisi fisik dan mental pegawai. Kondisi mental yang terganggu atau stres dan kondisi

fisik yang terganggu atau sakit berpengaruh kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini perlu diperhatikan agar keahlian yang dimiliki pegawai mempunyai dampak terhadap kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdurahman Ahmad yang berjudul Pengaruh Kompetensi Siswa Terhadap Pemilihan Program Keahlian Akutansi SMA (SMEA) Negeri Se-Kota Semarang dengan hasil Program Keahlian berpengaruh terhadap Kompetensi siswa

3. Analisa menunjukkan bahwa Kemampuan secara parsial maupun secara simultan mempunyai dampak yang signifikan terhadap Kompetensi. Analisa tersebut dapat menjelaskan bahwa Kompetensi pegawai akan meningkat apabila pegawai mempunyai kemampuan yang maksimal, sehingga perlu peningkatan kemampuan pegawai dengan cara mengadakan bimtek, pelatihan-pelatihan ataupun kursus yang dilaksanakan oleh instansi maupun secara mandiri tiap pegawai. Hal ini diperlukan dorongan atau motivasi agar pegawai terbuka untuk mengembangkan kemampuan diri pribadi. Dengan demikian kemampuan pegawai meningkat dan semakin berkompeten pula pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Hasil penelitian ini merupakan hasil dari pengolahan data dan analisis atas data yang diperoleh dari pegawai BBJT. Penelitian lanjutan dengan variabel yang sama ataupun berbeda dan responden yang berbeda, diperlukan guna memperkaya hasil penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

5. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan bahwa Pengetahuan, Keahlian dan Kemampuan mempengaruhi Kompetensi sebesar 37,20%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 37,20\%) = 62,80\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian lanjutan diperlukan guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kompetensi untuk memperkaya hasil penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
6. Analisa korelasi dan regresi baik secara sederhana maupun berganda menunjukkan bahwa Pengetahuan mempunyai nilai positif sehingga berdampak terhadap Kompetensi. Analisa tersebut dapat menjelaskan bahwa berkurangnya pegawai yang berkompetensi di BBJT disebabkan oleh ketidak tepatan penempatan pegawai antara pengetahuan dengan pekerjaannya.
7. Tingkat Keahlian mempunyai nilai yang positif sehingga berdampak terhadap Kompetensi. Hal ini menjelaskan bahwa kekuatan pegawai mempunyai batas atau ukuran sehingga perlu keseimbangan antara beban kerja dengan kondisi pegawai baik secara fisik maupun mental. Kelebihan beban kerja akan menyebabkan pegawai kurang berkompeten karena pegawai mengalami stres kerja sehingga pelayanan terhadap masyarakat menjadi terkendala.
8. Tingkat Kemampuan paling besar mempengaruhi Kompetensi pegawai di BBJT yaitu berada pada angka 0,475 dibandingkan dengan Pengetahuan pada angka 0,306 dan Keahlian 0,130. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa tingkat kemampuan pegawai sangat

mempengaruhi kompetensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Perlunya pengembangan diri dengan cara mempertebal pengetahuan dan keahlian sehingga mempunyai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

9. Hasil penelitian ini merupakan hasil dari pengolahan data dan analisis atas data yang diperoleh dari jawaban koesioner yang dibagikan kepada pegawai BBJT. Penelitian lanjutan dengan variabel yang sama dan responden yang berbeda, diperlukan guna memperkaya hasil penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Ahmad. 2011. Pengaruh Kompetensi Siswa Terhadap Pemilihan Program Keahlian Akutansi SMA (SMEA) Negeri Se Kota Semarang. Skripsi Unnes. <http://lib.unnes.ac.id/2714/1/7138.pdf>
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dina Rande. 2019. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016. <https://core.ac.uk/reader/298091150>
- Erni Yuningsih, Erniati. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Haluan Star Logistik. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/1804>.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Gulo, W. 2004. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Lestari, Esti Tri. 2018. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Melakukan Inovasi Media Pembelajaran Guru IPA SMP Negeri Se-Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang. Skripsi Unnes. <http://lib.unnes.ac.id/32646/1/1102414061.pdf>
- McAshan, H.H. 1981. *Competency-Based Education and Behavioral Objectives*. USA: *Educational Technology Publications*.
- Muhaimin, 2004. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Pendidikan dan Perilaku kesehatan*. Cetakan 2 Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Promosi kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka cipta.

- Pfeffer .J, Soetjipto Budi W, Handoko T. Hani, dkk, 2003, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Editor A. Usmara, Cetakan Keempat, Edisi Kedua, Penerbit Amara Books Yogyakarta.
- Priyatna, Duwi. 2017. “Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS”. Yogyakarta : ANDI.
- Soelaiman. 2007. Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Asministrasi. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sustermeister, Robert A. 1976. *People and Productivity*. New York: Graw Hill.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
https://www.sdm.kemenkeu.go.id/peraturan/doc/UU_NO_5_2014.PDF
- Yeni Absah. 2007. Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi, Tingkat Diversifikasi dan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta Di Sumatra Utara. Disertasi Thesis Universitas Airlangga.
<http://repository.unair.ac.id/id/eprint/32377>
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Bandung : Alfabeta, 2008.
- Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyawati. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.
<http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm/article/view/1064>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Responden

Nama	:	Mohon dituliskan jika bersedia
Usia	:	<input type="checkbox"/> < 25 tahun <input type="checkbox"/> 25 – 30 tahun <input type="checkbox"/> > 30 – 35 tahun <input type="checkbox"/> > 35 – 40 tahun <input type="checkbox"/> > 40 tahun
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Pria <input type="checkbox"/> Wanita
Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> SMA/SMK <input type="checkbox"/> D1-D3 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2
Status	:	<input type="checkbox"/> Menikah <input type="checkbox"/> Belum Menikah <input type="checkbox"/> Cerai
Lama Bekerja	:	<input type="checkbox"/> < 1 tahun <input type="checkbox"/> 1 – 3 tahun <input type="checkbox"/> > 3 – 5 tahun <input type="checkbox"/> > 5 – 10 tahun <input type="checkbox"/> > 10 tahun

Keterangan: Untuk pertanyaan berikut mohon berikan tanda silang (atau) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

Keterangan pilihan jawaban:

- STS=Sangat Tidak Setuju
- TS=Tidak Setuju
- KS= Kurang Setuju
- S= Setuju
- SS=Sangat Setuju

Kompetensi	STS	TS	KS	S	SS
1. komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik					
2. semua pegawai mendapat informasi yang jelas tentang pekerjaannya					
3. Saya selalu mengantisipasi munculnya permasalahan					
4. memberi jawaban dan solusi apabila ada masalah					
5. mencatat dan mengagendakan semua pekerjaan					
6. saya selalu mengikuti peraturan yang berlaku					
7. menyusun strategi dalam melaksanakan pekerjaan					

Pengetahuan	STS	TS	KS	S	SS
1. pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan jurusan pendidikan					

2. saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena keahlian yang diperoleh dari pendidikan					
3. saya tahu tugas pokok dan kewajiban dalam pekerjaan					
4. pekerjaan saya adalah melayani masyarakat					
5. saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku					
6. saya selalu mematuhi perintah atasan					
7. saya menguasai bidang ilmu sesuai pekerjaan					

Keahlian	STS	TS	KS	S	SS
1. saya selalu mengikuti perubahan dan perkembangan dalam pekerja					
2. saya mengikuti bimtek untuk mendukung pekerjaan saya					
3. pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan rencana					
4. saya selalu berusaha agar hasil pekerjaan saya sempurna					
5. saya selalu mengecek ulang pekerjaan yang sudah selesai					
6. saya merevisi pekerjaan saya apabila ada koreksi					
7. kelebihan dan kekurangan selalu saya perhatikan dalam mengambil keputusan					

Kemampuan	STS	TS	KS	S	SS
1. pendidikan sangat menentukan pengetahuan dan kemampuan					
2. jabatan disesuaikan dengan tingkat pendidikan					
3. bersedia apabila diperintahkan untuk lembur					
4. bersedia apabila ditugaskan ke luar kota					
5. masa kerja menentukan sikap dan kepribadian					
6. pegawai yang lebih lama bekerja biasanya lebih berpengalaman					
7. pegawai senior diukur dari masa kerjanya					

Lampiran. 2
Data Sampel

Data Sampel Koesioner Variabel Kompetensi

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	ΣY
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	5	5	5	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	3	4	28
4	3	3	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	5	5	5	32

Data Sampel Koesioner Variabel Pengetahuan

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	ΣX1
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	5	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35

Data Sampel Koesioner Variabel Keahlian

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	$\Sigma X2$
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	4	4	3	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	4	5	5	4	32

Data Sampel Koesioner Variabel Kemampuan

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	$\Sigma X3$
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	4	4	3	24
4	4	4	5	4	4	2	27
4	4	3	4	4	3	2	24
4	3	3	4	4	4	4	26
4	4	3	4	3	4	3	25
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	4	4	4	3	28

**Lampiran 3.
Data Koesioner**

Data Koesioner Penelitian Variabel Kompetensi (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	3	3	4	25
5	5	4	4	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	3	4	3	4	25
4	3	3	3	3	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28
3	2	2	2	3	2	2	16
4	4	3	3	3	3	3	23
4	3	3	3	4	4	4	25
4	4	3	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	2	2	2	2	2	4	18
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	3	3	4	24
3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	3	4	4	4	4	28
2	2	2	2	3	2	2	15
5	5	4	4	4	4	4	30
3	4	3	4	3	3	3	23
4	4	5	5	4	4	3	29
5	4	3	4	5	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	3	3	4	23
3	3	3	2	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	3	26
5	1	1	2	2	2	2	15
4	2	2	2	1	2	2	15
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	3	3	4	4	25
4	4	4	4	4	4	3	27

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
3	3	4	3	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
5	3	3	3	3	3	3	23
4	4	2	4	2	2	2	20
3	3	3	3	3	4	4	23
4	4	4	4	3	4	4	27
5	5	4	4	5	4	5	32
4	4	2	2	4	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	4	3	5	29
5	4	5	5	5	5	5	34
3	3	3	3	3	3	4	22
4	4	2	4	1	3	5	23
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	2	4	21
4	4	4	3	4	3	5	27
4	3	3	3	3	3	4	23
4	4	4	4	3	3	4	26
4	3	3	3	3	3	4	23
4	3	3	3	4	3	4	24
4	3	3	3	3	3	4	23
4	3	3	3	4	3	4	24

Data Koesioner Penelitian Variabel Pengetahuan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
2	2	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	4	5	4	4	3	26
5	5	5	5	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	3	3	3	5	28
5	5	5	4	3	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	4	5	5	34
3	4	5	5	5	5	5	32

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	4	5	4	5	4	28
1	4	4	5	4	4	2	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	2	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	4	4	3	3	25
5	5	5	5	3	5	5	33
3	3	5	4	5	5	3	28
5	5	5	5	4	4	5	33
2	5	4	5	4	4	5	29
2	4	5	5	3	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	5	4	3	3	26
5	5	5	4	4	5	5	33
2	2	3	3	3	3	3	19
3	3	4	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	4	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	4	4	4	3	26
5	4	5	4	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	5	5	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	5	4	5	4	27
5	4	5	5	5	4	5	33
4	4	5	5	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	3	4	5	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	5	5	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	4	34
3	4	4	5	4	4	4	28
4	4	5	5	4	5	5	32

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
3	4	5	5	4	4	4	29
3	4	5	5	3	5	3	28
3	4	5	5	3	4	4	28
4	4	5	5	4	4	5	31
2	4	5	5	4	5	4	29
4	4	5	5	4	5	4	31

Data Koesoner Penelitian Variabel Keahlian (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	4	4	4	27
5	5	4	4	4	5	5	32
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	3	5	5	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	5	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	4	3	26
4	3	4	4	3	4	3	25
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	4	4	4	4	25
4	4	5	5	5	5	4	32
4	4	4	5	4	5	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	2	4	4	4	4	26
4	3	3	4	3	4	3	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	3	4	3	4	4	27
5	5	4	5	4	5	5	33
3	3	3	3	3	3	3	21

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
4	5	5	1	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	5	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	4	4	4	4	25
4	3	4	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	3	4	5	5	4	30
5	5	4	5	5	5	5	34
4	5	4	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	4	3	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	3	4	4	4	4	26
4	4	4	5	4	5	4	30
3	4	4	4	4	4	4	27
3	4	3	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	3	27
4	5	3	4	4	4	4	28
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	3	4	4	4	4	27

Data Koesioner Penelitian Variabel Kemampuan (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
4	4	4	5	4	4	5	30
5	3	3	5	3	3	5	27
5	5	4	5	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	4	4	4	3	26
5	3	5	5	3	4	3	28

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
4	4	4	3	4	3	4	26
5	3	3	4	3	4	3	25
5	4	4	4	4	5	4	30
4	4	4	4	4	4	2	26
4	3	4	5	4	3	4	27
4	4	5	5	5	5	3	31
2	2	3	4	4	2	2	19
3	4	4	3	4	4	4	26
4	4	4	3	3	3	4	25
4	4	3	4	3	3	3	24
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	3	3	2	3	3	22
4	4	5	5	4	4	4	30
3	4	4	4	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	4	4	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
5	3	4	4	3	4	5	28
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	4	2	2	2	20
5	2	5	4	2	5	5	28
3	2	3	3	3	3	3	20
5	5	5	5	5	5	1	31
4	4	4	4	4	4	3	27
5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	4	4	4	27
4	2	4	4	4	2	5	25
5	5	5	5	4	5	5	34
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
5	2	2	4	2	4	4	23
5	4	5	5	3	4	3	29
5	5	4	5	4	4	4	31
5	5	4	3	4	3	3	27
4	2	3	2	2	2	4	19
5	2	3	3	3	3	3	22
4	4	5	5	4	4	4	30
4	3	4	3	3	3	3	23

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	3	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	1	25
5	5	5	5	5	4	5	34
3	3	4	4	3	5	5	27
4	3	4	5	3	4	5	28
4	3	4	4	3	4	4	26
4	2	4	4	3	4	4	25
4	3	4	4	3	4	4	26
4	3	4	5	2	4	4	26
4	2	4	5	3	4	4	26
4	3	4	4	3	4	4	26

Lampiran. 4
Tabel Hasil Olah Data

a. Uji Validitas

Kompetensi

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Kompetensi
Y1.1	Pearson Correlation	1	.557	.587	.655*	.310	.294	.655*	.717*
	Sig. (2-tailed)		.094	.074	.040	.383	.410	.040	.020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.2	Pearson Correlation	.557	1	.452	.292	.292	.678*	.822**	.752*
	Sig. (2-tailed)	.094		.190	.413	.413	.031	.003	.012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.3	Pearson Correlation	.587	.452	1	.881**	.587	.500	.587	.818**
	Sig. (2-tailed)	.074	.190		.001	.074	.141	.074	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.4	Pearson Correlation	.655*	.292	.881**	1	.655*	.587	.655*	.830**
	Sig. (2-tailed)	.040	.413	.001		.040	.074	.040	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.5	Pearson Correlation	.310	.292	.587	.655*	1	.587	.655*	.717*
	Sig. (2-tailed)	.383	.413	.074	.040		.074	.040	.020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.6	Pearson Correlation	.294	.678*	.500	.587	.587	1	.881**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.410	.031	.141	.074	.074		.001	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.7	Pearson Correlation	.655*	.822**	.587	.655*	.655*	.881**	1	.943**
	Sig. (2-tailed)	.040	.003	.074	.040	.040	.001		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Kompetensi	Pearson Correlation	.717*	.752*	.818**	.830**	.717*	.818**	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.012	.004	.003	.020	.004	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Pengetahuan

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Pengetahuan
X1.1 Pearson Correlation	1	.408	.667*	.667*	.535	.408	.531	.718*
X1.1 Sig. (2-tailed)		.242	.035	.035	.111	.242	.115	.019
X1.1 N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2 Pearson Correlation	.408	1	.612	.612	.764*	1.000**	.836**	.862**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.242		.060	.060	.010	.000	.003	.001
X1.2 N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3 Pearson Correlation	.667*	.612	1	1.000**	.802**	.612	.606	.894**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.035	.060		.000	.005	.060	.063	.000
X1.3 N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4 Pearson Correlation	.667*	.612	1.000**	1	.802**	.612	.606	.894**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.035	.060	.000		.005	.060	.063	.000
X1.4 N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5 Pearson Correlation	.535	.764*	.802**	.802**	1	.764*	.689*	.893**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.111	.010	.005	.005		.010	.028	.001
X1.5 N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6 Pearson Correlation	.408	1.000**	.612	.612	.764*	1	.836**	.862**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.242	.000	.060	.060	.010		.003	.001
X1.6 N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7 Pearson Correlation	.531	.836**	.606	.606	.689*	.836**	1	.853**
X1.7 Sig. (2-tailed)	.115	.003	.063	.063	.028	.003		.002
X1.7 N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pengetahuan Pearson Correlation	.718*	.862**	.894**	.894**	.893**	.862**	.853**	1
Pengetahuan Sig. (2-tailed)	.019	.001	.000	.000	.001	.001	.002	
Pengetahuan N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Keahlian

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Keahlian
X Pearson Correlation	1	.557	.557	.745*	.667*	.667*	.745*	.761*
2 Sig. (2-tailed)		.094	.094	.013	.035	.035	.013	.011
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X Pearson Correlation	.557	1	1.000**	.830**	.836**	.836**	.830**	.963**
2 Sig. (2-tailed)	.094		.000	.003	.003	.003	.003	.000
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X Pearson Correlation	.557	1.000**	1	.830**	.836**	.836**	.830**	.963**
2 Sig. (2-tailed)	.094	.000		.003	.003	.003	.003	.000
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X Pearson Correlation	.745*	.830**	.830**	1	.559	.559	1.000**	.892**
2 Sig. (2-tailed)	.013	.003	.003		.093	.093	.000	.001
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X Pearson Correlation	.667*	.836**	.836**	.559	1	1.000**	.559	.870**
2 Sig. (2-tailed)	.035	.003	.003	.093		.000	.093	.001
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X Pearson Correlation	.667*	.836**	.836**	.559	1.000**	1	.559	.870**
2 Sig. (2-tailed)	.035	.003	.003	.093	.000		.093	.001
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X Pearson Correlation	.745*	.830**	.830**	1.000**	.559	.559	1	.892**
2 Sig. (2-tailed)	.013	.003	.003	.000	.093	.093		.001
N	10	10	10	10	10	10	10	10
K Pearson Correlation	.761*	.963**	.963**	.892**	.870**	.870**	.892**	1
e Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.001	.001	.001	.001	
N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Kemampuan

Correlations									
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Kemampuan	
X3.1	Pearson Correlation	1	.557	.468	.371	.559	.559	.600	.757*
	Sig. (2-tailed)		.094	.173	.291	.093	.093	.067	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.557	1	.695*	.724*	.415	.415	.284	.758*
	Sig. (2-tailed)	.094		.026	.018	.233	.233	.427	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.468	.695*	1	.546	.598	.598	.408	.826**
	Sig. (2-tailed)	.173	.026		.103	.068	.068	.242	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.371	.724*	.546	1	.415	.415	.122	.648*
	Sig. (2-tailed)	.291	.018	.103		.233	.233	.738	.043
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.559	.415	.598	.415	1	.500	.488	.736*
	Sig. (2-tailed)	.093	.233	.068	.233		.141	.153	.015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.559	.415	.598	.415	.500	1	.732*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.093	.233	.068	.233	.141		.016	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.600	.284	.408	.122	.488	.732*	1	.732*
	Sig. (2-tailed)	.067	.427	.242	.738	.153	.016		.016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Kemampuan	Pearson Correlation	.757*	.758*	.826**	.648*	.736*	.809**	.732*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.011	.003	.043	.015	.005	.016	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

b. Uji Reabilitas

Pengetahuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.60	6.711	.615	.942
X1.2	26.00	6.667	.816	.924
X1.3	25.80	6.178	.848	.919
X1.4	25.80	6.178	.848	.919
X1.5	25.90	6.322	.851	.920
X1.6	26.00	6.667	.816	.924
X1.7	26.10	6.100	.785	.927

Keahlian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.60	7.156	.709	.958
X2.2	24.60	5.600	.943	.938
X2.3	24.60	5.600	.943	.938
X2.4	24.70	6.233	.850	.945
X2.5	24.50	6.500	.827	.948
X2.6	24.50	6.500	.827	.948
X2.7	24.70	6.233	.850	.945

Kemampuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	23.20	8.400	.691	.822
X3.2	23.50	7.833	.664	.817
X3.3	23.60	6.711	.718	.807
X3.4	23.30	8.233	.525	.836
X3.5	23.40	8.267	.656	.823
X3.6	23.40	8.044	.748	.812
X3.7	24.00	6.667	.535	.860

Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	24.20	9.511	.622	.897
Y2	24.40	8.711	.633	.900
Y3	24.30	8.678	.736	.885
Y4	24.20	9.067	.767	.882
Y5	24.20	9.511	.622	.897
Y6	24.30	8.678	.736	.885
Y7	24.20	8.622	.920	.866

c. Korelasi sederhana

		Correlations			
		Pengetahuan	Keahlian	Kemampuan	Kompetensi
Pengetahuan	Pearson Correlation	1	.828**	.578**	.516**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58
Keahlian	Pearson Correlation	.828**	1	.596**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58
Kemampuan	Pearson Correlation	.578**	.596**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58
Kompetensi	Pearson Correlation	.516**	.502**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58

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

d. Korelasi berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan, Pengetahuan, Keahlian ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. All requested variables entered.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.610 ^a	.372	.337	4.117	.372	10.676	3	54	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pengetahuan, Keahlian

e. Uji Regresi Linier Sederhana

Pengetahuan terhadap Kompetensi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengetahuan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.254	4.36947

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.902	1	388.902	20.370	.000 ^b
	Residual	1069.167	56	19.092		
	Total	1458.069	57			

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), Pengetahuan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.024	4.774		.843	.403
	Pendidikan	.723	.160	.516	4.513	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Keahlian terhadap Kompetensi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keahlian ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.239	4.41213

a. Predictors: (Constant), Keahlian

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.924	1	367.924	18.900	.000 ^b
	Residual	1090.145	56	19.467		
	Total	1458.069	57			

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), Keahlian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.610	4.592		1.222	.227
	Keahlian	.670	.154	.502	4.347	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Kemampuan terhadap Kompetensi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.302	4.227

a. Predictors: (Constant), Kemampuan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.189	3.839		1.612	.113
	Kemampuan	.708	.140	.560	5.061	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

f. Uji Regenerasi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.610 ^a	.372	.337	4.117	.372	10.676	3	54	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pengetahuan, Keahlian

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	542.830	3	180.943	10.676	.000 ^b
Residual	915.239	54	16.949		
Total	1458.069	57			

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pengetahuan, Keahlian

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 60)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

Tabel r untuk df = 1 - 60

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079