



PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA NON KEPENDIDIKAN DI SMPN 1 PANGATIKAN KABUPATEN GARUT

Sri Rahayu¹ Ikeu Kania²

SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut¹

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik²

Abstrak

Kompetensi di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut belum sepenuhnya didukung faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, sehingga berpengaruh terhadap kinerja tenaga non-kependidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut, kinerja tenaga non-kependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut, dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga non-kependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei deskriptif, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga non-kependidikan di SMPN 1 Pangatikan dari hasil penghitungan statistika dengan menggunakan Korelasi *Rank Spearman* diperoleh korelasi sebesar 0,519 dan koefisien determinasi yaitu 27% dengan demikian antara kedua variabel tersebut berdasarkan interpretasi korelasi tergolong rendah artinya bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Non-kependidikan di SMPN 1 Pangatikan, walaupun terdapat pengaruh lain dan diperkuat dengan tingkat signifikansi $t_{hitung} = 2,19$ dan setelah dikonfirmasi dengan $t_{tabel} = 2,16$ dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.

Kata kunci : Kompetensi, Kinerja Tenaga Non-kependidikan

A. PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia ditujukan untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) sumber daya manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas pada sebuah perusahaan, ketersediaan sumber daya manusia yang unggul mampu menciptakan suasana perusahaan yang lebih baik, sehingga dapat menumbuhkan layanan kinerja dan produktivitas perusahaan meningkat.

Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer sumber daya manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan dan sebagai manajer aset dan pengendalian

biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan dan mengatur program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia perlu diterapkan dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang ada.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil menurut Dharma (dalam Sutrisno 2013: 209). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Namun pada kenyataannya di SMPN 1 Pangatikan masih ada pegawai non kependidikan yang belum maksimal dalam bekerja dikarenakan kedisiplinan pegawai yang rendah. Berdasarkan hasil observasi masih ada pegawai yang tingkat kehadirannya rendah dan kemampuannya tidak sesuai dengan tugas pekerjaan sehingga menghambat dalam proses kinerja pegawai.

Menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2013:204) Menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi seorang pegawai adalah sebagai berikut : Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu, Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, Nilai (*Value*), adalah sesuatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melaksanakan suatu perbuatan. Penulis mengira dengan kompetensi pegawai yang kurang baik akan mengganggu terhadap kinerja pegawai.

Namun berdasarkan studi pendahuluan bahwa di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut terdapat beberapa permasalahan antara lain:

- 1) Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai sekitar 30% dengan penempatan kerjasehingga pengetahuan dan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan tidak maksimal.
- 2) Kompetensi SDM pegawai yang belum *accountable* dan *capable* dalam menjalankan tugasnya. Hal ini ditandai dengan kedisiplinan pegawai yang sangat rendah yang dapat menghambat dalam kinerja pegawai.
- 3) Dalam penempatan pegawai belum sepenuhnya berdasarkan prinsip *the right man in the right place*. Pegawai yang telah direkrut dengan latar belakang pendidikan tertentu pada kenyataannya tidak ditempatkan ditempat yang relevan dengan pendidikannya tersebut.
- 4) Disiplin kerja tenaga nonkependidikan di SMPN 1 Pangatikan masih rendah terlihat dari tingkat kehadiran yang tidak mencapai batas normal kehadiran.

Berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Dengan melihat tingkat kehadiran yang tidak mencapai batas normal kehadiran hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai yang sangat rendah sehingga dapat menghambat dalam kinerja pegawai

Berdasarkan fenomena diatas diduga salah satu faktor yang dapat menghambat Kinerja Tenaga Nonkependidikan adalah Kompetensi SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut yang belum optimal. Kompetensi sangat penting untuk di implementasikan dalam kegiatan organisasi atau instansi, karena dalam setiap organisasi atau instansi dibutuhkan Kompetensi guna mencapai Kinerja Tenaga Nonkependidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui bagaimana Kompetensi di lingkungan SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut, untuk Mengetahui dan menganalisis bagaimana Kinerja Tenaga Nonkependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Nonkependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilansdasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Peraturan Pemerintah No 101 tahun 2000 kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Pasal 3).

Sejalan itu, Finch dan Crunkilton (dalam Sutrisno, 2013:204) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM perlu dinyatakan

sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada dalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap sebagai hasil belajar.

Gordon (dalam Sutrisno, 2013 : 204), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

Istilah kinerja telah populer digunakan, pengertian kinerja saat ini mengarah kepada pengertian "*performance*" kata ini berasal dari "*to reform*", jika dikatakan dengan apa yang dimaksud berarti melakukan suatu kegiatan dan menyimpulkannya sesuai dengan tanggungjawabnya seperti yang diharapkan.

Menurut Miner (dalam Sutrisno 2013:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Sedangkan Sinambela (2012:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan demikian kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Irianto mengemukakan kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Sinambela (2012:15) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam organisasi, diantaranya :

1. Ciri organisasi
Struktur dan teknologi organisasi dapat mempengaruhi efektifitas kerja, dengan demikian pada struktur layak mendapatkan perhatian pimpinan. Berbagai penelitian menemukan bahwa meningkatnya produktivitas dan efisiensi serinh merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan, dan formalisasi.
2. Ciri lingkungan
Selain ciri organisasi luar dan dalam juga berpengaruh atas kinerja, lingkungan luar meliputi hukum, ekonomi, pasar dan lainnya.
3. Ciri kerja
Pada kenyataanya, para anggota organisasi mungkin merupakan factor yang paling penting atas efektifitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangai tercapainya tujuan organisasi.
4. Kebijakan dan praktek manajemen
Strategi penetapan tujuan organisasi sangat dibutuhkan manajemen untuk mengatur seluruh sumber daya yang dimiliki bagi pencapaian tujuan organisasi, oleh karenanya pemilihan tujuan ini tepat baik yang operatif maupun operasional menjadi faktor yang menentukan.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survey deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penelitian kelapangan yang meliputi observasi, wawancara dan angket. Sedangkan dalam alat ukur penelitian, penulis menggunakan berupa koesioner yang sudah disusun secara terstruktur yang memuat sejumlah item pertanyaan yang bersifat tertutup berikut alternative jawaban yang telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pengukuran kuisisioner dalam penelitian menggunakan model *Skala Likert*.

Pengujian uji validitas menggunakan pendekatan Statistik Non-Parametrik dengan rumus *Spearman Rank Correlation Coefisients*. Sedangkan Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan teknik belah dua (*Split Half*) dari *Spearman Brown* (Sugiyono, 2006:138). Dan setelah dilakukan peneitian hasilnya Valid.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga non kependidikan SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut yang berjumlah 15. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*). Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah *sensus* (Riduwan, 2006 : 21).

Agar hasil perhitungan koefesiensi korelasi *rank spearman* dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, maka dilakukan pengujian signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan derajat kebebasan $(d_f) = n - 2$

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kompetensi di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut

Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Untuk mengetahui kondisi Variabel Kompetensi di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 14 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan yang dianggap sesuai dengan menurut responden. Hal ini sesuai dengan teori Menurut Mc Chelland (dalam Moehariono, 2014:6) kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu.

Indikator dengan persentase jawaban tertinggi pada variabel kompetensi di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut terdapat pada indikator karakteristik yang baik dalam pekerjaan dan pemahaman memilih metode kerja dengan presentase kumulatif sebesar 81,3% dengan kriteria baik.

Sedangkan indikator dengan persentase jawaban terendah pada indikator kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sebesar 65,3% dengan kriteria cukup baik. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan Tenaga Non-Kependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut harus lebih di optimalkan karena tugas merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan sudah maksimal maka Tenaga Non-Kependidikan tersebut tentu berkompeten dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada variabel Kompetensi di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut memperoleh hasil rata-rata pada kriteria baik dengan presentase sebesar 75,47%. Hal ini dapat di artikan bahwa kompetensi pegawai di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut sudah optimal namun masih perlu di tingkatkan lagi terkait kemampuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang di lakukan secara berkelanjutan mengenai pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

2. Kinerja Tenaga Non Kependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut

Dalam membangun kinerja, orang bisa berprestasi karena interaksi dua hal yaitu, motivasi dan intelektual (kecakapan atau kecerdasan). Dalam pelaksanaannya, kinerja yang duharapkan bisa terwujud jika ada pengarahan dan dukungan manajemen, jika ada evaluasi dan umpan balik mengenai kinerja yang dicapai dan jika ada ganjaran dan pengakuan publik atas kinerja yang bisa dibuktikan.

Kinerja merupakan suatu kondisi pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam rangka memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan uraian tugas dalam waktu tertentu.

Untuk mengukur tingkat Kinerja Tenaga Nonkependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut, maka penulis menggunakan angket sebagai alat ukur penelitian yang terdiri dari 12 pernyataan yang masing-masing disertai 5 jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai dengan responden. Hal ini dilakukan sesuai dengan

teori Mangkunegara (dalam pasolong, 2007:176) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: “Kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Indikator dengan persentase jawaban tertinggi pada variabel kinerja non kependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut terdapat pada indikator pengetahuan terkait tugas pekerjaan dan menyesuaikan cara kerja dengan situasi yang ada dengan presentase kumulatif sebesar 82,7% dengan kriteria baik. Selain itu pengetahuan pegawai yang baik terkait tugas dan pekerjaannya dan menyesuaikan cara kerja dengan situasi yang ada berada pada persentasi 82,7%.

Sedangkan indikator dengan persentase jawaban terendah pada indikator kuantitas dalam melaksanakan tugas pekerjaan sebesar 57,3% dengan kriteria cukup baik. Indikator dengan kriteria cukup baik meliputi kemampuan pegawai dalam mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan dengan persentase 60% dan kemampuan menyesuaikan waktu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan persentase 61,3%. Perlu adanya peningkatan dalam indikator tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja pegawai.

Berdasarkan Hasil rekapitulasi pada variabel kinerja tenaga non kependidikan memperoleh hasil rata-rata pada kriteria baik dengan presentase sebesar 75,99%. Hal ini dapat di artikan bahwa kinerja tenaga non kependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut sudah optimal namun masih perlu di tingkatkan lagi terkait kuantitas pegawai dalam melakukan pekerjaan. Melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pihak terkait untuk meningkatkan hasil kerja pegawai.

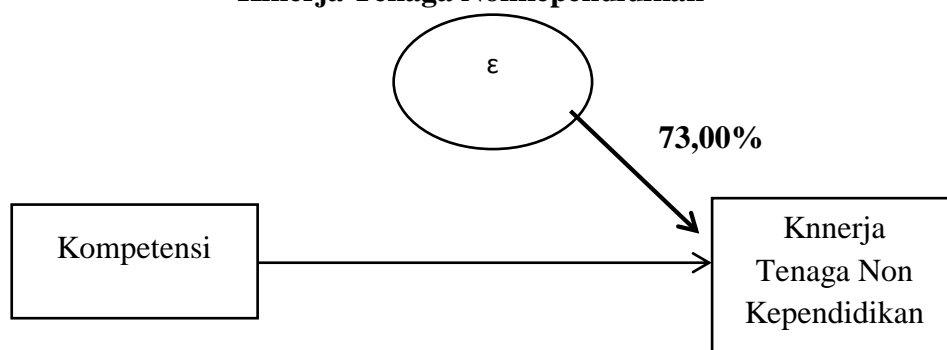
3. Besaran Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Tenaga Nonkependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut

Berdasarkan pemaparan kondisi Kompetensi sebagai mana diuraikan sebelumnya, tampak bahwa Kompetensi berada pada kriteria yang baik yaitu dengan *presentase* 75,47%, sementara itu Kinerja Tenaga Nonkependidikan pun berada pada tataran yang baik pula dengan *presentase* 75,99%. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterkaitan pengaruh dan hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Nonkependidikan. Hasilnya kemudian dihitung dengan menggunakan metode uji satatistika dengan menggunakan program *Microsoft excel* 2010 untuk mendapatkan hubungan pengaruh antara kedua variabel.

Dari uraian tersebut di atas dapat penulis gambarkan besarnya pengaruh variabel (X) Kompetensi (Y) Kinerja Tenaga Nonkependidikan adalah sebagai berikut sebagai berikut

Gambar 1

Gambaran Besarnya Pengaruh variabel (X) Kompetensi dengan variabel (Y) Kinerja Tenaga Nonkependidikan



27,00%

Berdasarkan uraian pada gambar di atas maka dapat di simpulkan besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Nonkependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut sudah sangat baik, dengan besaran pengaruh 27,00% sedangkan 73,00% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Dengan demikian untuk meningkatkan Kinerja Tenaga Nonkependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut maka Kompetensi harus dibuat dengan baik karena Kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam Kinerja Tenaga Nonkependidikan.

E. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada variabel Kompetensi yang dilakukan oleh SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut memperoleh hasil dari tanggapan responden berada pada posisi baik yaitu dengan hasil persentase sebesar 75,47% hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Kompetensi pegawai sudah optimal, namun masih tetap saja masih ada kekurangan dalam kompetensi tersebut meskipun sudah berjalan dengan baik apa yg sudah di laksanakan sebagai mestinya.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada variabel Kinerja Tenaga Non Kependidikan di Di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut, hasil tanggapan responden berada pada posisi baik dengan persentase sebesar 75,99%. Hal ini dapat di interpretasikan bahwa Kinerja Tenaga Non Kependidikan di Di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut sudah baik. Namun masih ada beberapa yang harus di tingkatkan lagi dalam upaya menunjang Kinerja Tenaga Non Kependidikan di Di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut supaya lebih meningkat lagi. Serta dapat lebih maksimal serta pencapaian tujuan organisasi.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0, 1$ diperoleh $t_{hitung} = 2.1929 > t_{tabel} = 2,1604$ sehingga kaidah keputusannya adalah $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh cukup besar antara variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Non Kependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut.

Berlatar belakang dari hasil pembahasan dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai pada SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut pada umumnya sudah baik. Untuk itu perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kompetensi pegawai yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada para pegawai. Perlu diperhatikan juga supaya para pegawai diberikan dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mau belajar terus guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya. Atasan harus terus memberikan pengarahan dan dorongan kepada para pegawai guna mempertahankan dan menciptakan kompetensi pegawai yang lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai kompetensi yang cukup pada hampir pada semua indikator namun untuk SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut

disarankan agar lebih mengefektifkan penggunaan teknologi informasi dan lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan.

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai kinerja yang rendah pada pengetahuan pekerjaan maka di sarankan agar SMPN 1 Pangatikan membuat pelatihan atau seminar yang lebih intens atau secara terperinci agar lebih jelas tentang pekerjaannya dan bisa terselesaikan tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Moehariono. (2014). *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo.
- Pasolong. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. (2006). *Dasar-dasar Statistik Edisi Ketiga*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- _____ . *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- _____ . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.