

# THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND TEAMWORK ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF AGRICULTURE, CROPS AND HORTICULTURE SERVICE, SOUTH SUMATERA PROVINCE

Agustina Hanafi<sup>1</sup>

## ABSTRACT

*Agriculture, Crops and Horticulture Service, South Sumatera Province has a big responsibility to reach crop production target. It is very much influenced by the performance of employees. The purpose of this study was to analyze the influence of competence and teamwork on the performance of the civil servants of Agriculture, Crops and Horticulture Service, South Sumatera Province. The sample of this study were 101 civil servants from some different divisions those are Secretary, Crop Production, Infrastructure for Agricultural Production and Management and Agricultural Trade. The data were obtained through questionnaire, analyzed by using multiple regression test at  $\alpha = 0,05$ . Explanatory approach was done to analyze the Influence of Competence and Teamwork on the civil servants of Agriculture, Crops and Horticulture Service, South Sumatera Province. The result of this study showed that partially, competence had no significant influence meanwhile teamwork had. Simultaneously, competence and teamwork had positive and significant influence on the civil servants performance. Teamwork has more dominant influence compared to the competence on the employee performance.*

**Key Words:** *Competence, Teamwork, Public Employee's Performance*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Presiden Joko Widodo telah menargetkan selama 3 (tiga) tahun kepemimpinannya akan tercapai swasembada terutama untuk sejumlah bahan pangan. Pemerintah akan mengutamakan swasembada padi, jagung dan kedelai pada tiga tahun pertama, tahun keempat atau lima swasembada gula dan selanjutnya daging.

Masalah yang dihadapi pemerintah saat ini adalah keterbatasan aparatur pemerintah daerah yang berkualitas yang menjadi fenomena sekaligus masalah utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di Indonesia. Pemerintah daerah sebagai ujung tombak pembangunan nasional dituntut adanya perubahan visi, misi, dan strategi yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. (Liestyodono *et al.*, 2008:12).

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan merupakan instansi yang mempunyai tanggung jawab besar untuk memimpin Dinas Pertanian kabupaten/kota se-Sumatera Selatan dalam pencapaian swasembada komoditi padi, jagung dan kedelai dalam tiga tahun ke depan. Tentu saja hal ini bukan persoalan

---

<sup>1</sup> Dosen Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

yang mudah dan salah satu faktor yang mendukung agar keberhasilan tersebut dapat tercapai adalah faktor kompetensi pegawai dan bagaimana keterikatan pegawai tersebut dalam sebuah kerjasama tim yang saling mendukung satu sama lain.

Berdasarkan data yang dihimpun penulis dari data kepegawaian, melalui pengamatan langsung dan wawancara dengan beberapa pegawai, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dan kerjasama tim. Permasalahan ini akan menghambat pelaksanaan kegiatan dan tentu saja akan mempengaruhi kinerja.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi dan kerjasama tim terhadap kinerja PNS di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan baik secara parsial dan simultan ?
- b. Variabel mana yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja PNS di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kerjasama tim terhadap kinerja PNS di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan baik secara parsial maupun simultan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja PNS di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan akan diperoleh manfaat sebagai berikut :

#### **a. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan tentang kompetensi dan kerjasama tim Pegawai Negeri Sipil pada instansi ini yang mempengaruhi kinerja untuk menunjang dan berperan untuk pencapaian swasembada pangan khususnya komoditi padi, jagung dan kedelai

#### **b. Manfaat teoritis**

Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi penelitian lain yang sejenis di masa yang akan datang

## **2. STUDI KEPUSTAKAAN**

### **2.1. Kompetensi**

Istilah kompetensi didefinisikan oleh beberapa ahli dengan berbagai definisi tergantung konteks bisnis. Persamaan kata yang digunakan adalah *ability*, *competence*, *skill*, *capabilities* dan *strengths of employees*. (Gupta, 2011:4).

Menurut Spencer & Spencer sebagaimana diungkapkan Ruky (2003:104) kompetensi merupakan “*an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation.*” (Fuad dan Ahmad, 2009:18). *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. *Causally related* berarti kompetensi adalah suatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. *Criterion-referenced* bermakna kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Aparatur pemerintah berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja suatu instansi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. (Zirman *et al.*, 2010:2).

## 2.2. Kerjasama Tim

Tim adalah kumpulan orang yang berdasarkan keahlian masing-masing yang saling melengkapi, bekerjasama untuk mewujudkan tujuan bersama tertentu. Pada masa kini telah dikembangkan tim lintas fungsional (*cross-functional team*) yang disebut juga tim multi disiplin (*multidisciplinary team*). Tim ini beranggotakan orang dari berbagai fungsi dan keahlian untuk mewujudkan tujuan tim. (Mulyadi, 2007 : 159).

Tim memungkinkan orang-orang untuk bekerjasama, meningkatkan kemampuan individu-individu dan membuat suatu *feedback* yang membangun diantara individu-individu. Salah satu penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim penting untuk seluruh tipe organisasi termasuk organisasi non profit (Jones *et al*, 2007 dalam Manzoor *et al.*, 2011:111)

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di dalam tim akan menghasilkan output yang lebih besar jika dibandingkan dengan hasil pekerjaan secara individual (Jones, Richard, Paul, Sloane and Peter, 2007 dalam Manzoor *et al.*, 2011:111).

## 2.3. Kinerja

Menurut Henry Simamora (1999:500) kinerja pegawai adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Stephen P Robbins (1996:218) kinerja karyawan adalah fungsi dari intuisi antara kemampuan dan inovasi. Jika ada yang tidak memenuhi maka kinerja akan dipengaruhi secara negatif. (Masluri *et al.*, 2011:3).

Hasil penelitian Dressler (2009) dalam Safitri *et al* (2012:4) merumuskan indikator-indikator untuk menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan

2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan
4. Bisa diandalkan  
Adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas
5. Kehadiran  
Adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan dan catatan kehadiran secara keseluruhan
6. Kemandirian  
Adalah yaitu sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian menyajikan rencana-rencana yang detail untuk fokus dan menuntun kepada proses penelitian (Wilson, 2010 : 106). Rancangan penelitian disesuaikan dengan tujuan penelitian (Husein Umar, 2010 : 7).

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa data ordinal. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yaitu PNS dilingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, berupa data yang diambil dari sampel PNS di lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

Data dikumpulkan dengan bantuan instrumen kuesioner penelitian yang disebarkan secara langsung kepada responden. Pengumpulan data ditujukan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah hubungan antara kompetensi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Kuesioner Penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1. Selain itu, sumber data yang digunakan yaitu data sekunder berupa laporan-laporan dan data dari Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan dan literatur-literatur terkait.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Lingkup Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 123 orang. Sampel diambil dari pegawai yang berhubungan langsung dan menunjang kegiatan sub sektor Tanaman Pangan karena titik berat penelitian ini adalah kinerja pada sub sektor tanaman pangan. Bidang Hortikultura tidak diikutsertakan dalam sampel karena dianggap tidak berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan sub sektor tanaman pangan yang berjumlah 101 orang.

#### **3.4. Prosedur Penentuan Sampel**

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara non probabilitas (*Non-probability Sampling*). Dalam metode ini, pemilihan elemen populasi tidak menggunakan proses random, anggota populasi dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu. Akibatnya anggota populasi lain tidak memiliki peluang terpilih (Oei, 2010:123). Desain pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel bertujuan (*Purposive Sampling*). Tipe ini melibatkan subjek yang berada di tempat paling baik untuk memberikan informasi yang diperlukan (Sekaran, 2011:137).

### 3.5. Definisi Operasional

#### Definisi Operasional Variabel

VARIABEL PENELITIAN	DEFINISI OPERASIONAL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA	DAFTAR PERTANYAAN
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka pencapaian tujuan bersama	Pengetahuan	a. Latar belakang pendidikan	ORDINAL	1-3
			b. Pelatihan		4
			c. Penguasaan Teknologi Informasi		5-6
		Keterampilan	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif	ORDINAL	7
			b. Perencanaan kerja		8-10
Sikap			a. Percaya diri	ORDINAL	11-13
			b. Loyalitas		14-15
			c. Orientasi pada hasil		16-18
			d. Tanggung Jawab		19-20
			e. Disiplin Kerja		21-24
Kerjasama Tim (X <sub>2</sub> )	Suatu sinergi dalam kelompok kerja yang akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik	Kolaborasi	a. Kekompakan	ORDINAL	25-26
			b. Kerjasama		27-29
		Sinergi	a. Kepercayaan	ORDINAL	30-31
			b. Ketulusan		32-33
	c. Totalitas		34-35		
	d. Memahami keberagaman dan toleransi		36-37		

	daripada kerja individu	Koordinasi	a. Resolusi konflik b. Komunikasi yang efektif	ORDI-NAL	38-39 40-42
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi baik secara kuantitas dan kualitas	Kualitas	a. Akurasi	ORDI-NAL	1-2
			b. Bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan		3-4
		Kuantitas	c. Bisa diandalkan		5-6
			d. Kemandirian		7-8
			a. Produktivitas (hasil yang dicapai pada kurun waktu tertentu) b. Workload (beban kerja yang berhasil diselesaikan)	ORDI-NAL	9-10 11-13

(Sumber : data diolah)

### 3.6. Prosedur Pengumpulan Data

#### 3.6.1. Data Primer

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner (*questionnaires*) yang merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk dijawab oleh responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

#### 3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan literatur-literatur yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan dan literatur-literatur lainnya yang terkait.

### 3.7. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.7.1. Uji Validitas

Weathington (2012 :70) mendefinisikan validitas adalah tingkat dimana suatu pengujian mengukur apa yang dapat diperkirakan untuk diukur. Batas minimum suatu instrumen/kuesioner atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat jika harga koefisien  $r_{tabel}$  lebih kecil dari  $r_{hitung}$  (Sujarweni, 2012 : 178).

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk kepada konsistensi dimana observasi atau pengukuran dilaksanakan atau asumsi bahwa konstruk yang diukur diharapkan tidak berubah terhadap waktu (Wilson, 2010 : 84). Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bentuk skala 1-5 digunakan teknik dari Cronbach dengan menggunakan alat bantu pengolah data SPSS. Jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel (Sujarweni, 2012 : 186).

## 3.8. Teknik Analisis

### 3.8.1. Pengujian Metode Analisis

#### 3.8.1.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data sudah terdistribusi normal atau belum (Umar, 2010 : 77), diuji dengan dua pengujian:

- *Scatter plot diagram*, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2010 : 77).
- *Kolmogorov-Smirnov Test*, dapat dilihat pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dari hasil pengolahan data SPSS, jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 5 persen maka dapat dikatakan data dari variabel bersangkutan berdistribusi normal (Umar, 2010 : 79).

#### 3.8.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji kolinearitas adalah uji apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independennya (Trihendradi, 2010 : 139). Pengujian dilakukan dengan pengolah data SPSS. Dengan melihat tabel Coefficient Correlation pada hasil pengolahan data SPSS, bila nilai korelasi (Correlations) dua variabel independen tersebut mendekati satu, maka terjadi kolinearitas (Trihendradi, 2010 : 139).

#### 3.8.1.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan pengolah data SPSS, dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan nilai residualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.8.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan suatu variabel dependen berdasarkan dua atau lebih variabel independen dalam suatu persamaan linier

(Trihendradi, 2010 : 139). Variabel independen terdiri dari Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) dan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :  $Y$  = Kinerja Pegawai  
 $X_1$  = Kompetensi  
 $X_2$  = Kerjasama Tim  
 $a$  = Konstanta  
 $b_1$  = Koefisien regresi variabel Kompetensi  
 $b_2$  = Koefisien regresi variabel Kerjasama Tim  
 $e$  = faktor error

### **3.8.1.5. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kontribusi model terhadap variasi data yang ada atau besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Puspowarsito, 2008 :170). Dapat dilihat pada tabel Model Summary dari hasil pengolahan data SPSS, nilai R mendekati 1 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel dependen dengan variabel-variabel independennya adalah kuat.

### **3.8.2. Pengujian Hipotesis**

#### **3.8.2.1. Uji t (parsial)**

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap variabel independen terhadap variabel dependennya (Umar, 2010 : 138). Jika nilai Sig lebih kecil dari  $\alpha$  maka *null hypothesis* ditolak atau konstanta dan koefisien adalah signifikan, hipotesis dapat diterima (Trihendradi, 2010 : 143).

#### **3.8.2.2. Uji F (simultan)**

Uji serempak digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Umar, 2010 : 137). Dapat dilihat pada Tabel ANOVA dari hasil pengolahan data dengan SPSS, jika nilai Sig lebih kecil dari  $\alpha$  maka *null hypothesis* ditolak, hipotesis penelitian diterima (Trihendradi, 2010 : 142.).



## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 4.1.1. Uji Validitas

Berdasarkan uji tersebut, diperoleh data bahwa untuk semua pertanyaan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu 0.1956 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan adalah valid.

Variabel	Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
X <sub>1</sub>	1	0.200	Valid
	2	0.352	Valid
	3	0.562	Valid
	4	0.707	Valid
	5	0.457	Valid
	6	0.561	Valid
	7	0.580	Valid
	8	0.436	Valid
	9	0.511	Valid
	10	0.510	Valid
	11	0.545	Valid
	12	0.364	Valid
	13	0.519	Valid
	14	0.592	Valid
	15	0.440	Valid
	16	0.563	Valid
	17	0.527	Valid
	18	0.493	Valid
	19	0.633	Valid
	20	0.335	Valid
	21	0.276	Valid
	22	0.541	Valid
	23	0.526	Valid
	24	0.396	Valid
X <sub>2</sub>	1	0.865	Valid
	2	0.846	Valid
	3	0.880	Valid
	4	0.883	Valid
	5	0.895	Valid
	6	0.844	Valid
	7	0.743	Valid
	8	0.846	Valid
	9	0.415	Valid

	10	0.432	Valid
	11	0.299	Valid
	12	0.394	Valid
	13	0.322	Valid
	14	0.864	Valid
	15	0.878	Valid
	16	0.860	Valid
	17	0,821	Valid
	18	0,775	Valid
Y	1	0,874	Valid
	2	0.884	Valid
	3	0.871	Valid
	4	0.839	Valid
	5	0.891	Valid
	6	0.887	Valid
	7	0.827	Valid
	8	0.830	Valid
	9	0.402	Valid
	10	0.431	Valid
	11	0.466	Valid
	12	0.432	Valid
	13	0.388	Valid

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas

##### 4.1.2.1. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	24

##### 4.1.2.2. Uji Reliabilitas Varibel Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>)

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	18

##### 4.1.2.3. Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (Y)

###### Reliability Statistics

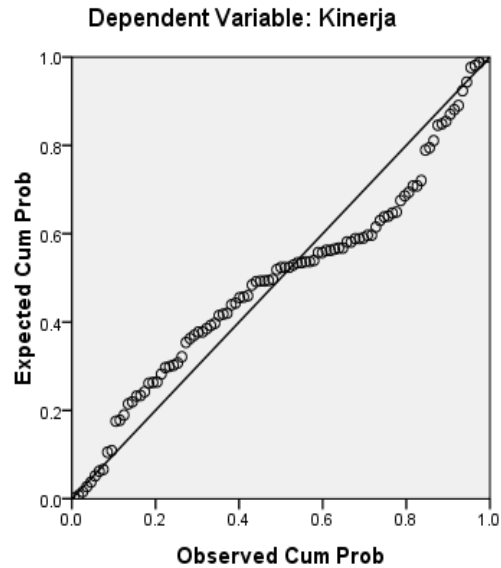
---

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	13

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat dilihat pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel > 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam penelitian ini adalah reliabel.

## 4.2. Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik 2, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi variable kinerja berdasarkan masukan dari variabel independen.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34529539
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.322
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah  $0.061 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) terdistribusi normal.

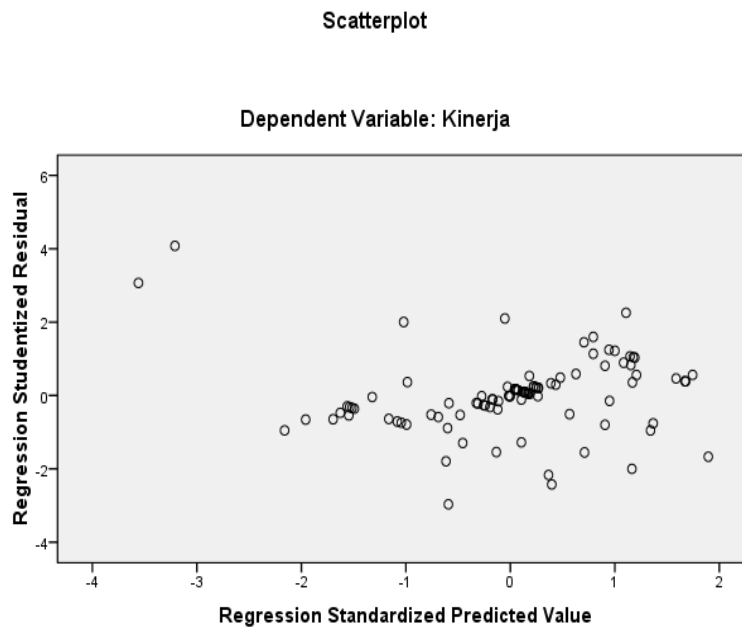
### 4.3. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.723	6.403		2.299	.024		
	Kompetensi	.028	.051	.043	.558	.578	.996	1.004
	Kerjasama Tim	.475	.056	.652	8.484	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 1 terlihat nilai tolerance untuk kedua variabel independen berada mendekati angka 1 dan angka VIF berada di sekitar angka 1, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

#### 4.4. Uji Heterokedastisitas



Pada gambar di atas terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

#### 4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.723	6.403		2.299	.024
Kompetensi	.028	.051	.043	.558	.578
Kerjasama Tim	.475	.056	.652	8.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel *coeffieicient* diatas terlihat persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 14.723 + 0.028X_1 + 0.475X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja  
 X<sub>1</sub> : Kompetensi  
 X<sub>2</sub> : Kerjasama Tim

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa kompetensi ( $X_1$ ) dan kerjasama tim ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi positif yang artinya  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Pada persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja sangat kecil, terlihat dari nilai  $X_1$  yang hanya sebesar 0.028

#### 4.6. Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.423	.412	4.389

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) terhadap Kinerja PNS ( $Y$ ). Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0.651 artinya kuat. Sedangkan nilai  $R^2$  (Koefisien determinasi) sebesar 0.423 artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 42,3 % sedangkan sisanya ( $100\% - 42,3\% = 57,7\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, disiplin, budaya organisasi dan lain-lain. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja seorang pegawai

#### 4.7. Pengujian Hipotesis

##### 4.7.1. Uji t (parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.723	6.403		2.299	.024
Kompetensi	.028	.051	.043	.558	.578
Kerjasama Tim	.475	.056	.652	8.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

##### 1. Hipotesis Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja PNS

Pada tabel hasil uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa nilai t hitung adalah  $0.558 <$  dari nilai t tabel yaitu 1.984. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka

hipotesis ini tidak diterima, artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS. Nilai  $\alpha$  kompetensi adalah  $0.578 > 0.05$  sehingga hipotesis ini tidak diterima. Artinya kompetensi berpengaruh tapi tidak secara signifikan terhadap kinerja.

2. Hipotesis Kerjasama Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja PNS

Pada tabel hasil uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa nilai t hitung adalah  $8.484 >$  dari nilai t tabel yaitu 1.984. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis ini dapat diterima, artinya kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja PNS. Nilai  $\alpha$  kerjasama tim adalah  $0.000 < 0.05$  sehingga hipotesis ini dapat diterima. Artinya kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, berdasarkan uji t maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS

3. Hipotesis Kerjasama Tim Mempunyai Pengaruh Lebih Dominan Dibandingkan Kompetensi Terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan tabel uji t, dapat dilihat bahwa nilai t hitung kerjasama tim adalah  $8.484 >$  dari t hitung kompetensi yaitu 0.558 dan nilai signifikansi kerjasama tim yaitu  $0.000 <$  dari alpha yaitu 0.05. Hal ini berarti kerjasama tim memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi terhadap kinerja PNS.

**4.7.2. Uji F (simultan)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1386.851	2	693.425	35.990	.000 <sup>a</sup>
Residual	1888.159	98	19.267		
Total	3275.010	100			

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel anova diatas terlihat bahwa pada model regresi, nilai F hitung adalah 35.990 > dari nilai F tabel yaitu 3,09 pada taraf keyakinan 95% dan nilai signifikansi adalah  $0.000 < 0.05$  artinya secara simultan (bersama-sama) variabel independen yaitu kompetensi ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)



## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini, kesimpulannya adalah:

1. Secara parsial, kompetensi tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja sedangkan kerjasama tim berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Secara simultan, kompetensi dan kerjasama tim berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan
2. Variabel kerjasama tim berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini maka disarankan sebagai berikut:

1. Kerjasama tim harus lebih ditingkatkan dalam hal komunikasi yang efektif, koordinasi, kekompakan dan kerjasama. Hal ini mengingat Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan mengemban amanat dan tanggung jawab yang sangat besar dalam rangka pencapaian swasembada subsektor tanaman pangan khususnya komoditi padi, jagung dan kedelai
2. Perlu adanya peningkatan penyelenggaraan pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) sesuai dengan jabatan, tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai sehingga pegawai tersebut dapat diberdayakan dengan lebih baik
3. Perlu diadakan lokakarya atau sejenisnya untuk membantu pegawai memperbaiki keterampilan, pemecahan masalah, komunikasi, perundingan dan manajemen konflik
4. Perlu dilakukan penelitian lain untuk melihat aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan kepada pegawai dan lain-lain

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agung, Lilik AM., 2007, **Human Capital Competencies**, Jakarta : Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Boyatzis, Richard E., "Competencies in the 21<sup>st</sup> Century", *Journal of Management Development*, Volume 27 No. 1, 2008, Emerald Group Publishing Limited.
- Brannick, Michael T., Eduardo Salas, and Carolyn Prince, 2009, **Team Performance, Assessment and Measurement (Theory, Methods and Applications)**, Taylor and Francis eLibrary.
- Burns, Robert P and Richard Burns, 2008, **Business Research Methods Statistics Using SPSS**, London : SAGE Publication Inc.
- Draft, R. L., 2006, **Manajemen**, Edisi 6 Buku 2, Jakarta: Penerbit Salemba 4
- Fuad, Noor., dan Ahmad Gofur, 2009, **Integrated Human Resources Development**, Jakarta : Grasindo.
- Gangani, Noordeen., Richard A Braden, and Gary N Mc. Lean, 2004, **Competency-Based Human Resources Development Strategy**, University of Minnesota.
- Gupta, 2011, **Competency Framework for Human Resources Management**, India : Concept Publishing Company.
- Hair, Joseph F, 2011, **Essential of Business Research Method**, New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Hantanto, Frans Mardi., 2009, **Paradigma Baru Manajemen Indonesia, Menciptakan Nilai dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani**, Jakarta : Mizan Pustaka.
- Hutapea, Parulian., dan Nurianna Thoha, 2008, **Kompetensi Plus (Desain, Kasus dan Penerapan Human Resources serta Organisasi yang Dinamis)**, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu., 2009, **Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah**, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ismail, Rahmah., dan Syahidah Zainal Abidin, "Impact of Workers' Competence on Their Performance in Malaysian Private Service Sector", *Peer-Reviewed and Open Access Journal, Business and Economic Horizons*, Volume 2 Issue 2, 2010.
- Ivancevich, John., M. Robert Konopaske dan Michael T Matteson., 2005, **Perilaku dan Manajemen Organisasi**, Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Keputusan Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan Nomor 346/KPTS/Sekretaris/Dis.PTPH/2009 Tentang Rencana Strategis Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2009-2013
- Khadafi, Muhammad., “Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Eksis* Volume 6, Agustus 2010.
- Kusuma, Dirk Malaga, “Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur”, *eJournal Administrasi Negara*, 2013.
- Laporan Tahunan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2013
- Liestyodono, Enceng., dan Purwaningdyah, “Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance”, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Volume 2 Juni 2008, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.
- Lubis, Anggia Sari, 2011, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Indonesia Medan, **Tesis**, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Manzoor, S.R, et. Al., “Effect of Teamwork on Employee Performance”, *International Journal of Learning and Development*, Volume 1 No. 1, 2011, Macrothink Institute
- Masluri dan Rofiatun, ”Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-Dinas di Kabupaten Kudus”, *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 5 No. 1, Juli 2011.
- Mondy, R. Wayne., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Erlangga.
- Muhammad, Fadel., 2008, **Reinventing Local Government, Pengalaman dari Daerah**, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Mulyadi, 2007, **Perencanaan dan Pengendalian Manajemen**, Jakarta : Salemba Empat.
- Nur, Hadi, *et al*, 2014, **Pengaruh Kompetensi Jabatan dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tana Toraja**, The 1<sup>st</sup> Academic Symposium on Integrating Knowledge.

- Oei, Istijanto., 2010, **Riset Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Pulungan, Siti Syarah, 2012, Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan, **Tesis**, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Purba, H., 2009, **Great Supervisor**, Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A., 2008, **Perilaku Organisasi**, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A., 2009, **Organizational Behavior**, 13th Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rosenhaver, Sven, 2009, **Teams and Teamwork as The Basis of Effectiveness**, Great Britain: University of the West England at Bristol.
- Rosidah, “Manajemen Diklat dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Publik”, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Volume 2 Juni 2008, Pusat Pengkajian dan Penelitian Badan Kepegawaian Negara.
- Safitri, Husnaina Malisa, Amri dan Shabri, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Sabang”, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 2 Nov 2008.
- Sayuni, Muhammad, 2012, Pengaruh Kompetensi dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cut Meutia Lhokseumawe, **Tesis**, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sekaran, Uma., 2006, **Research Methods for Business (Metoda Penelitian Untuk Bisnis)**, Edisi 4 Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasional**, Yogyakarta : Andi Offset
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budi Haryanto, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 4 No. 1 Juni 2010.
- Sujarweni, Wiratna V, 2012, **Statistika Untuk Penelitian**, Jakarta: Graha Ilmu.
- Supriyadi, Dedi., “Studi Tentang Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung”, *eJournal Pemerintahan Integratif 1*, 2013.

- Susanto, AB dan Masri Sareb Putra, 2010, **60 Management Gems, Applying Wisdom in Life**, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S., 2007, **Manajemen Publik**, Jakarta : Grasindo.
- Trihendradi, C., 2010, **Step by Step SPSS 18 : Analisis Data Statistik**, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Umar, Husein., 2005, **Riset Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- , 2010, **Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan**, Jakarta : Rajawali Press.
- , 2012, **Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan**, Jakarta : Rajawali Press PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Warsinha, Jaka., 2013, **Modul Pelatihan Budaya Kerja dan Kerjasama Tim**, Seri Modul Jabatan Fungsional Pengembangan Teknologi Pembelajaran, Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan.
- Weathington, Bart L., 2012, **Understanding Business Research**, New Jersey : John Wiley and Sons, Inc.
- Widhyharto, Derajad S, “Menakar Perilaku Profesional dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Aparatur Birokrasi”, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Volume 2 Juni 2008, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.
- Wilson, Jonathan., 2010, **Essentials of Business Research : A Guide to Doing Your Research Project**, London : SAGE Publication Ltd.
- Winanti, Marlina Budhiningtyas, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat),” *Majalah Ilmiah Unikom Bidang Humaniora*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2011.
- [www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com), 16 November 2014, **Selamat Datang Era Baru Pegawai Negeri**
- [www.liputan6.com](http://www.liputan6.com), 7 November 2014, **Tiga Bahan Pangan Jadi Target Swasembada di Era Jokowi-JK.**
- [www.merdeka.com](http://www.merdeka.com), 21 Desember 2014, **Nestapa Pegawai Negeri Sipil di Era Jokowi.**

[www.news.viva.co.id](http://www.news.viva.co.id), 5 November 2014, **Kenaikan BBM dan Janji Swasembada Pangan Jokowi.**

[www.radarpekalongan.com](http://www.radarpekalongan.com), 21 Desember 2014, **Melihat Nasib PNS di Era Pemerintahan Jokowi-JK Mendatang**

[www.republika.co.id](http://www.republika.co.id), 21 Desember 2014, **Agar Swasembada Pangan Tak Sekedar Retorika.**

Yuwono, Teguh, "Menggagas Kinerja Birokrasi Publik", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Volume 2, Juni 2008, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.

Zirman., Darlis, Edfan dan Rozi, R Muhammad, "Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Motivasi Kerja dan Kinerja Instansi Pemerintah", *Jurnal Ekonomi* No. 1, Maret 2010