



**HUBUNGAN KOMPETENSI DAN SISTIM PROSEDUR
KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

**Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Menyelesaikan Pendidikan Strata 1
Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro Semarang**

Penyusun :

ADE RIZKY PUSPITASARI

D2A008003

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2012

ABSTRAKSI

Judul : Hubungan Kompetensi Dan Sistim Prosedur Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang
Nama : Ade Rizky Puspitasari
NIM : D2A008003
Program Studi : Administrasi Publik

Pegawai Negeri merupakan subyek dan obyek karena mereka adalah perencana dan pelaksana pembangunan. Pegawai sebagai aparatur Negara harus memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, tanggung jawab, berwibawa serta mempunyai disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menciptakan kualitas pelayanan dan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga akan menjadi instansi yang profesional.

Variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah kinerja, kompetensi dan sistim prosedur kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 orang yang semuanya adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang, sampel yang digunakan adalah random sampling dengan sampel penelitian sebanyak 49 orang.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan analisis Korelasi Rank Kendall terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi (X1) dan kinerja (Y), dengan rumus koefisien korelasi Rank Kendall menunjukkan angka 0,301 dengan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05. Ada hubungan positif dan signifikan antara sistem prosedur kerja (X2) dengan kinerja (Y) diuji dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Rank Kendall menunjukkan angka 0,345 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Ada hubungan yang signifikan antara kompetensi (X1) dan sistim prosedur kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diuji dengan menggunakan rumus Rank Kendall menunjukkan angka 0,109 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05.

Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang tinggi, hal ini dapat dilihat dari (75,5%) responden mengatakan kinerja tinggi. Pada tingkat Kompetensi (85,7%) responden mengatakan tinggi dan pada tingkat sistim prosedur kerja (69,4%) mengatakan tinggi.

Kata Kunci: Kinerja; Kompetensi; Sistim Prosedur Kerja

1.1 Latar Belakang

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai dari pekerjaan yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Kesuksesan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Manusialah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu kajian penting dalam Ilmu Administrasi Publik. Maju-mundurnya sebuah negara, provinsi, kabupaten, dan semua organisasi sangat tergantung pada kemampuan para personel didalamnya. Mereka adalah orang-orang yang diberi amanat oleh para warga (citizen) untuk melayani, mensejahterakan, dan memajukan seluruh warga. Dalam sebuah organisasi, semua personil baik yang di jajaran manajerial maupun operasional, bertanggung jawab penuh untuk mengejar tujuan-tujuan organisasi, merealisasikan harapan, dan impian bersama. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen. Sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Didik J. Rochim (2001), mengatakan bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas harus dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan melalui bidang pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan manusia, keahlian dan ketrampilan serta kemampuan orang-orang dalam suatu masyarakat (Hadari Nawawi,1997).

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor : 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai organisasi pemerintahan di Kota Semarang mempunyai tugas dan fungsi antara lain:

- a. perumusan kebijakan teknis dibidang pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial pengawasan ketenagakerjaan;
- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial pengawasan ketenagakerjaan;
- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial pengawasan ketenagakerjaan.

Permasalahan bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan merupakan isu yang selalu mengikuti jalannya pelaksanaan tugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. Tingginya angka pengangguran, rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja atau pekerja, kesempatan kerja atau pekerja, kesempatan kerja yang ada tidak sesuai dengan kompetensi pencari kerja, sering terjadinya gejolak ketenagakerjaan berupa unjuk rasa dan mogok kerja, tingkat kesejahteraan pekerja yang masih jauh dari harapan, lemahnya perlindungan tenaga kerja, pekerja anak, perdagangan anak dan perempuan, serta pertumbuhan dan penyebaran penduduk secara proporsional kurang merata. (Sumber: RENSTRA 2010-2015 Disnakertrans Kota Semarang).

Tingkat pencapaian kinerja pelayanan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang pada Tahun 2005-2009 ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel I.1
Tingkat Pencapaian Kinerja Pelayanan Tahun 2005-2009

NO	URAIAN	TAHUN				
		2005	2006	2007	2008	2009
1	Jumlah Lowongan Pekerjaan	4.470	14.359	23.095	20.878	12.525
2.	Penempatan Transmigrasi	10 KK	15 KK	5 KK	12 KK	9 KK
3.	Jumlah penempatan kerja	4.470	5.352	7.311	8.975	8.449

(Sumber: RENSTRA 2010-2015 Disnakertrans Kota Semarang).

Melihat dari data dan telaah dari isu yang berkembang, maka dalam aplikasi pelayanan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, pegawai dituntut untuk mampu mewujudkan pelayanan ketenagakerjaan yang baik, yang tercermin dari efektivitas kerja tatkala memberi pelayanan.

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif, apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Secara umum Andersen (Martoyo;2003:15) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan,

pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*, ” berarti inti utama dari system atau model kompetensi ini sebenarnya alat pembentuk untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi.

Untuk membantu menjalankan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang terdiri dari 97 orang PNS. Kompetensi memerankan suatu peran penting dalam kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi, khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. Kemampuan personil dalam pelaksanaan tugasnya menentukan tingkat efektifitas dan efisiensi pegawai terhadap bidang tugas yang telah diberikan. Berdasar pengamatan kompetensi belum sepenuhnya terpenuhi. Masih ditemukan pegawai yang walaupun sudah jenjang S1 belum bisa optimal dalam pengerjaan tugas seperti dalam olah data angka dengan Program Excel, sehingga pegawai tersebut sering meminta pertolongan kepada pegawai lain yang bukan dari bidang tugasnya, yang dianggap bisa mengerjakan tugas tersebut. Selain itu hal yang berkaitan dengan kompetensi pegawai adalah penempatan PNS yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keahlian. Hal ini sering terjadi pada CPNS atau PNS baru, sehingga ditemukan pegawai baru yang mengerjakan tugas yang memang bukan bidang keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Dengan demikian pengetahuan akan kompetensi pegawai diperlukan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing pegawai sehingga dalam hal penyelesaian tugas pekerjaan dan pelayanan dapat berjalan efektif dan efisien.

Paradigma *governance* membawa pergeseran dalam pola hubungan antara pemerintah dengan masyarakat sebagai konsekuensi dari penerapan prinsip-prinsip *corporate governance*. Penerapan prinsip *corporate governance* juga berdampak pada perubahan manajemen pemerintahan menjadi lebih terstandarisasi, artinya ada sejumlah kriteria standar yang harus dipatuhi instansi pemerintah dalam melaksanakan aktivitas-aktivitasnya. Standar kinerja ini sekaligus dapat untuk menilai kinerja

instansi pemerintah secara internal maupun eksternal. Standar internal yang bersifat prosedural inilah yang disebut dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Perumusan SOP menjadi relevan karena sebagai tolok ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerjanya. Secara konseptual prosedur diartikan sebagai langkah - langkah sejumlah instruksi logis untuk menuju pada suatu proses yang dikehendaki. Proses yang dikehendaki tersebut berupa pengguna-pengguna sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data, dan aliran kerja. Prosedur operasional standar adalah proses standar langkah - langkah sejumlah instruksi logis yang harus dilakukan berupa aktivitas, aliran data, dan aliran kerja The Liang Gie (1981 : 30).

Standar Operasional Prosedur adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Tujuan SOP adalah menciptakan komitmen mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja instansi pemerintahan untuk mewujudkan *good governance*.

Menurut Lembaga Administrasi Negara RI, "Prosedur kerja adalah suatu urutan tahap demi tahap serta jalan harus ditempuh dalam rangka penyelesaian suatu bidang tugas". (LAN RI, 1981:247). Prosedur kerja yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu direncanakan sebaik-baiknya. Karena prosedur kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi organisasi yang bersangkutan dalam mencapai tujuannya.

Pemahaman akan prosedur kerja oleh pegawai ini penting, karena dengan mengetahui akan urutan kerja, asal-usul pekerjaan, sampai kearah mana pekerjaan itu akan diselesaikan ini menjadi tolok ukur untuk pencapaian kinerja individu dan kinerja organisasi. Prosedur kerja juga diharapkan memiliki tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas diartikan sebagai

keluwesan, tidak kaku dimana pekerjaan tersebut bisa dikerjakan oleh siapapun atau dapat dilakukan pergantian tugas.

Prosedur kerja diharapkan dapat meningkatkan efisiensi organisasi dalam penyelesaian tugas untuk mencapai tujuannya. Demikian halnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang untuk mencapai kinerja yang baik, memerlukan prosedur kerja yang jelas. Berdasarkan pengamatan masih ditemukan kurangnya pemahaman pegawai akan prosedur kerja yang dibebankan. Seperti halnya pada suatu bidang pekerjaan hanya dipegang oleh satu orang saja, apabila seorang itu berhalangan hadir atau tidak ada ditempat, maka pekerjaan tersebut harus ditunda sejenak menunggu pegawai tersebut ada ditempat. Ditemukan lagi pada prosedur pelayanan kartu angkatan kerja yang menjadi bidang pekerjaan pelayanan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. Hal ini terjadi pada saat masyarakat yang akan membuat kartu angkatan kerja merasa kebingungan karena sistem no urut layanan *touch screen* yang masih belum dipahami oleh masyarakat. Ketiadaan pendampingan mengakibatkan pegawai harus berulang-kali mengingatkan dan mengajari bagaimana cara pengoperasian alat tersebut, sehingga ini mempengaruhi kecepatan dalam pelayanan. Melihat hal tersebut penting sekali prosedur kerja ditetapkan dan dipahami oleh seluruh pegawai disuatu instansi, sehingga tingkat kinerja yang efektif dan efisien tercapai.

Prosedur perlu diterapkan bagi pekerjaan yang terjadi berulang-ulang. Dalam prosedur biasanya dicantumkan batas waktu untuk setiap langkah, prosedur itu akan berjalan sesuai dengan batas waktu yang sudah ditetapkan. Untuk keperluan ini dibutuhkan studi gerak dan waktu (*motion and time study*). Batas lamanya waktu itu sangat penting. Terlebih lagi kalau suatu prosedur itu ada kaitannya dengan prosedur lain yang keseluruhan dari prosedur-prosedur itu akan selesai pada batas akhir waktu yang sama. Dalam hal ini “perencanaan jaringan kerja” (*network planning*) sangat berperan.

Melihat berbagai permasalahan yang timbul, Pemerintah Kabupaten/Kota menentukan arah dan strategi pembangunan daerah dalam sebuah rumusan yang sistematis dalam bentuk perencanaan daerah yang diimplementasikan ke dalam kebijakan penyusunan anggaran. Sebagai tindak lanjut dari perencanaan daerah tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Semarang selama 5 tahun (2010-2015), membuat perencanaan strategis yang tertuang dalam RENSTRA – SKPD sebagai pedoman, arah dan kebijakan yang akan diambil oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam rangka meningkatkan kinerja dan pedoman acuan pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“HUBUNGAN KOMPETENSI DAN SISTIM PROSEDUR KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA SEMARANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari beberapa uraian yang telah disebutkan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang ?
2. Apakah ada hubungan antara Sistem Prosedur Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang ?
3. Apakah ada hubungan antara Kompetensi dan Sistem Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekalongan ?

1.3 Pembahasan

Kinerja (Y)

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

Sedarmayanti dalam Sudarmanto (2009:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel Kompetensi (X_1)

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Terminologi itu terkait dalam berbagai bidang, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan. Adalagi yang menginterpretasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan, dan berpendidikan tinggi.

Variabel Sistem Prosedur Kerja (X_2)

Tata Kerja: merupakan cara melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar berhasil guna atau bisa mencapai tingkat efisien yang maksimal.

Prosedur: merupakan tahapan dalam tata kerja yang harus dilalui suatu pekerjaan baik mengenai darimana asalnya dan mau menuju kemana, kapan pekerjaan tersebut harus diselesaikan maupun alat apa yang harus digunakan agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

Sistem: merupakan susunan antara tata kerja dengan prosedur yang menjadi satu sehingga membentuk suatu pola tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Terry mengemukakan prosedur perkantoran yaitu prosedur perkantoran dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian langkah ketatausahaan yang bertalian biasanya dilaksanakan oleh lebih dari satu orang yang membentuk suatu cara yang diterima dan menjadi tetap dalam menjalankan suatu tahap aktivitas perkantoran yang penting dan menyeluruh. Prosedur diperoleh dengan praperencanaan berbagai langkah yang dianggap perlu untuk menyelesaikan pekerjaan. Jadi Prosedur Pekerjaan adalah segenap rangkaian metode kantor yang telah menjadi langkah-langkah tetap dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan di bidang tata usaha, biasanya oleh lebih dari satu orang petugas. (Gie, 2000:27-28)

1.4 Penutup

1. Berdasarkan penelitian terhadap kinerja pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang memiliki kinerja yang tinggi yaitu ada 37 responden (75,5%). Tingginya kinerja pegawai tersebut dapat disebabkan karena kualitas kerja yang baik, kuantitas kerja dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Kompetensi dan sistem prosedur kerja merupakan faktor yang ikut mempengaruhi tingginya kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.
2. Hasil penelitian terhadap variabel Kompetensi, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang memiliki kategori tinggi, yaitu terdapat 42 responden (85,7%). Kompetensi yang tinggi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang menandakan bahwa pegawai telah memiliki kompetensi atau kemampuan yang tinggi guna menunjang kinerja individu. Sarana-sarana penunjang kompetensi pegawai telah dimanfaatkan seperti keikutsertaan pegawai dalam diklat yang bisa menambah pengalaman dan pengetahuan pegawai. Serta pegawai juga mempunyai sikap mau belajar dan ingin tahu akan sesuatu hal yang belum diketahui semata-mata untuk menunjang kinerjanya di kantor.
3. Berdasarkan penelitian terhadap variabel sistem prosedur kerja, dapat diketahui bahwa sistem prosedur kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tinggi, yaitu ada 34 responden (69,4%).

Sistim prosedur kerja ini diterapkan untuk menunjang pekerjaan pegawai di kantor. Karena dengan paham dan mematuhi sistem prosedur kerja yang berlaku maka bisa meminimalisasi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan bisa selesai tepat pada waktunya.

4. Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa ada hubungan (korelasi) antara variabel Kompetensi dengan variabel Kinerja Pegawai yaitu 0,301 pada tingkat signifikansi 5%. Pada uji signifikansi Korelasi Rank Kendall diketahui nilai $Z = 3,05$, dimana $Z_{hitung} > Z_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai, dimana Kompetensi memberi pengaruh sebesar 9,06 % terhadap kinerja pegawai. (Teori Neal dalam Mangkunegara:2006) Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu kegiatan organisasi, karena pegawai yang mempunyai kompetensi dan sadar akan kompetensi yang dimilikinya diharapkan dapat menunjang pekerjaan yang berkaitan dengan kinerja organisasi yang menuntut dikerjakan secara efektif dan efisien.
5. Hasil pengujian hipotesis dengan rumus Koefisien Korelasi Rank Kendall, dapat diketahui bahwa muncul angka 0,345 pada tingkat kepercayaan 99% dan taraf signifikansi 5%, ini membuktikan bahwa terdapat korelasi antara variabel Sistim Prosedur Kerja dengan Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut diketahui nilai $Z = 3,50$ dimana $Z_{hitung} > Z_{tabel}$, maka hipotesis diterima, ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Sistim Prosedur Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kota Semarang memberi hubungan sebesar 11,9% terhadap kinerja pegawai. Sistem prosedur kerja sangat penting bagi suatu instansi, karena sistem prosedur kerja merupakan pedoman tata urutan untuk melaksanakan suatu pekerjaan (teori mahmudi:2007).

6. Hasil pengujian hipotesis variabel Kompetensi dan Sistem Prosedur Kerja terhadap Kinerja Pegawai, diketahui bahwa Konkordansi Korelasi Rank Kendall muncul angka 0,109 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Angka ini membuktikan bahwa ada hubungan positif antara Kompetensi dan Sistem Prosedur Kerja (secara bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Chi Square, nilai χ^2 dikonsultasikan dengan harga kritis χ^2 pada taraf signifikansi 5%, hasilnya $10,698 > 5,99$. $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$, maka hipotesis kerja diterima. Besarnya hubungan positif variabel kompetensi dan sistem prosedur kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 10,9%.
7. Dari hasil pengujian hipotesis secara keseluruhan diketahui bahwa kompetensi memberi pengaruh sebesar 9,06% terhadap kinerja pegawai, sistem prosedur kerja memberi hubungan sebesar 11,9% terhadap kinerja pegawai, kompetensi dan sistem prosedur kerja pegawai memberikan pengaruh sebesar 10,9% terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan karena sistem prosedur kerja lebih mempunyai hubungan dengan kompetensi pegawai, dimana pegawai cenderung memperhatikan sistem prosedur kerja. Karena sistem prosedur kerja merupakan upaya untuk keteraturan dalam hal penyelesaian pekerjaan kantor. Pegawai yang

paham akan sistem prosedur kerja tinggi, diharapkan untuk mendapat perhatian untuk meningkatkan kompetensinya sebagai pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. Pekerjaan semakin lama menuntut untuk dikerjakan efektif dan efisien, maka untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan diharapkan bisa memperhatikan faktor lain seperti akurasi (pemenuhan standar pekerjaan, administrasi (efektivitas organisasi) (Teori Neal dalam Mangkunegara:2006), kepemimpinan, faktor tim dan pengaruh lingkungan internal dan eksternal organisasi (Teori Mahmudi:2007), faktor psikologis dan sistem penghargaan (Tepro Gibson:1987).