



Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiah Ponpes Al Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima

Ulma Susfiati

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Korespondensi penulis: ulmasusfiatistiebima@gmail.com

Jaenab

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Abstract. *This study aims to determine the effect of competence and quality of work partially and simultaneously on employee performance at Madrasah Tsanawiah Islamic Boarding School Al Muthmainnah Soromandi, Bima Regency. The research methodology is associative. The population in this study included all employees at Madrasah Tsanawiah Islamic Boarding School Al Muthmainnah Soromandi, Bima Regency, totaling 32 people. The sampling technique used is saturated sampling. Data collection techniques by conducting observations, interviews, questionnaires, documentation and literature study. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test, and f test. The results of the t test show that the competency and work quality variables do not partially affect the work performance of employees at Madrasah Tsanawiah Islamic Boarding School Al-Muthmainnah Soromandi, Bima Regency. The results of the F test show that competency and work quality simultaneously affect employee performance at Madrasah Tsanawiah Islamic Boarding School Al-Muthmainnah Soromandi, Bima Regency.*

Keywords: *Competence, Quality of Work, Work Achievement*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kualitas kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Madrasah Tsanawiah Ponpes Al Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima. Metodologi penelitian adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh Pegawai Pada Madrasah Tsanawiah Ponpes Al Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima, berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi dan kualitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja pegawai pada Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima. Hasil uji F dapat diketahui bahwa kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima.

Kata kunci: Kompetensi, Kualitas Kerja, Prestasi Kerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, lembaga harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola lembaga seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen organisasi. Karena manajemen kinerja merupakan sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara pegawai dengan atasan langsungnya.

Kompetensi merupakan karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Pengetahuan ini mengacu pada suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan terkait. Menurut Edison (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut Pengetahuan (*Knowledge*), Keahlian (*Skill*), dan Sikap (*Attitude*).

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien dalam suatu pekerjaan. Menurut Hao dalam (Lestari puput 2015), kualitas kerja merupakan kendala dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana kualitas yang tinggi, waktu yang tepat, teliti dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh penjabat yang memiliki tanggung jawab pribadi, tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual. kualitas pekerjaan diperlukan agar pegawai dapat berkerja dengan baik dalam setiap aspek. Sementara prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dilihat dari karakteristik pribadinya serta presepsi terhadap peranya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk peniaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program kerjanya. Menurut Sunyoto dalam (Hasibuan 2016), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang

dibebankan kepadanya. Mengacu pada tiga variabel penelitian diatas, ada era kaitanya dengan sejumlah persoalan yang ada di Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah. Dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, ditemukan minimnya kemampuan, kualitas hingga prestasi kerja yang pegawai miliki. Hal ini dipengaruhi sejumlah faktor, terdiri dari tingkat pendidikan maupun lingkungan kerja yang kotor. Berikut ini tabel tingkat pendidikan pegawai di Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah.

Tabel 1. Tingkat Pendidikan

1.	SMA	1
2.	S1	29
3.	S2	2
Total		32

*Sumber: Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah Soromandi
Kabupaten Bima (2023)*

Pada Tabel 1. diatas dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan dari pegawai Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah mayoritas adalah strata satu, bahkan ada yang hanya tamatan SMA. Sementara di era seperti saat ini di butuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi guna meningkatkan kualitas dan prestasi kerja. Jika pegawai di Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah hanya strata satu, maka kualitas kerja dari pegawai tersebut akan rendah dan hal tersebut akan berpengaruh kepada prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer
2. Ada beberapa pegawai yang tidak antusias dalam mengajar dan hanya memberikan tugas.
3. Kurang kesadaran pegawai dalam menyelesaikan perkerjaan tepat waktu, misalnya, terlambat mengumpulkan nilai siswa.

Rumusan Masalah

Dari sejumlah item masalah tersebut, maka dapat dirumuskan dalam tiga sub masalah yang akan peneliti lakukan penelitian lebih lanjut.

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah?
2. Apakah kualitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah?
3. Apakah kompetensi dan kualitas kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompetensi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kualitas kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompetensi dan kualitas kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut Edison Er, Al (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut Pengetahuan (*Knowledge*), Keahlian (*Skill*), dan Sikap (*Attitude*). Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas. Menurut Gordon

dalam (sutrisno 2016) menjelaskan beberapa indikator-indikator yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman (*Understanding*), yaitu ke dalam kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Nilai (*Value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- c. Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
- d. Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- e. Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Kualiatas Kerja

Menurut Hao dalam (Lestari puput 2015) kualiatas kerja merupakan kendala dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana kualitas yang tinggi,waktu yang tepat,teliti dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh penjabat yang memiliki tanggung jawab pribadi, tanggung jawab sosial,intelektual dan moral dan spiritual.kualiatas perkerjaan diperlukan agar pegawai dapat berkerja dengan baik dalam setiap aspek. Adapun indikator menurut Hasibuan (2015) yaitu;

- a. Potensi diri,merupakan kemampuan,kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud,yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
- b. Hasil kerja yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktifitas organisasi kualitas kerja dan kuantitas kerja.
- c. Proses kerja, merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi,melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja kreatif dalam menjalankan perkerjaan mengevaluasi tindakan kerja,melakukan tindakan terbaik.
- d. Hasil kerja optimal, harus dimiliki seorang pegawai,pegawai harus bisa memberikan Antusiasme,merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan keperdulian terhadap perkerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran,pelaksanaan tugas,motivasi kerja dan komitmen kerja.

Prestasi Kerja

Menurut Arbana (2016) Mendefinisikan Prestasi kerja sebagai berikut: Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai pegawai di perusahaan.

Jadi Prestasi kerja adalah hasil dari seseorang dalam melakukan pekerjaan mengenai tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman bekerjanya, sesuai dengan tanggung jawab nya hasil dari pelaksanaan sesuai dengan prosedur oleh perusahaan dan dalam organisasi dievaluasi atau menilai kerja karyawan tersebut. Bahwa prestasi kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsi karyawan pada perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) terdapat 6 indikator prestasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja, Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan Pekerjaan, Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan Mental, Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi, Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompetensi terhadap prestasi pegawai pada Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima

H2 :Terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Madrasah Tsanawiah Ponpes Al- Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima.

H3: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan kualitas kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam operasionalisasi variabel yaitu kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018), skala likert digunakan dalam mengukur persepsi, pendapat dan sikap seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai. Adapun jumlah pegawai Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima 32 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua guru yang berjumlah 32 orang. Sementara teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh.

Lokasi Penelitian

Di Madrasah Tsanawiah Ponpes Al-Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat (NTB)

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu;

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan lewat pengamatan langsung dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya.
2. Wawancara menjadi teknik pengumpulan data dalam metode kualitatif yang dapat dilakukan secara individu, kelompok maupun berbentuk konferensi. Teknis pelaksanaan wawancara umumnya dilakukan dengan cara pengajuan pertanyaan oleh pewawancara yang nantinya akan dijawab oleh narasumber atau informasi.

3. Kuesioner adalah teknik data pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dapat diberikan secara langsung atau melalui pos atau internet jenis angket ada dua, yaitu tertutup dan dan terbuka.
4. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang diambil dari dokumen atau catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.
5. Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengandakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan diselesaikan.

Teknik Analisis Data

1. Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu model regresi dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table, dapat diketahui nilai r tabel dalam penelitian ini yaitu 0,300.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas merupakan alat guna mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Suatu model regresi dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ standar reliabilitas, pada penelitian ini nilai standar reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik.

Uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi jika dalam suatu penelitian ada lebih dari 2 variabel. Uji asumsi klasik terdiri dari. Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.

d. Regresi linear Berganda

Menurut Gozali (2018) merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kualitas kerja

A = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e. Koefisien korelasi

Uji koefisien korelasi merupakan uji untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih.

f. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui presentasi variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen.

g. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji Hipotesis (uji t) atau parsial adalah pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait.

h. Uji simultan (Uji F)

Uji f memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi (x1)	X1.1	0,617	0,300	Valid
	X1.1	0,743	0,300	Valid
	X1.3	0,358	0,300	Valid
	X1.4	0,673	0,300	Valid
	X1.5	0,468	0,300	Valid
	X1.6	0,499	0,300	Valid
	X1.7	0,751	0,300	Valid
	X1.8	0,357	0,300	Valid
	X1.9	0,690	0,300	Valid
	X1.10	0,701	0,300	Valid
Kualitas kerja (x2)	X2.1	0,865	0,300	Valid
	X2.1	0,779	0,300	Valid
	X2.3	0,894	0,300	Valid
	X2.4	0,816	0,300	Valid
	X2.5	0,735	0,300	Valid
	X2.6	0,438	0,300	Valid
	X2.7	0,745	0,300	Valid
	X2.8	0,478	0,300	Valid
	X2.9	0,415	0,300	Valid
	X2.10	0,340	0,300	Valid
Prestasi kerja (y)	Y1	0,741	0,300	Valid
	Y1	0,745	0,300	Valid
	Y3	0,510	0,300	Valid
	Y4	0,451	0,300	Valid
	Y5	0,373	0,300	Valid
	Y6	0,651	0,300	Valid
	Y7	0,710	0,300	Valid
	Y8	0,547	0,300	Valid
	Y9	0,618	0,300	Valid
	Y10	0,619	0,300	Valid
	Y11	0,617	0,300	Valid
	Y12	0,311	0,300	Valid

Sumber : Output SPSS 2023

Hasil pengujian validitas variabel Kompetensi (X1), Kualitas Kerja (X1) dan Prestasi kerja(Y) pada tabel 2, di atas, menunjukkan bahwa nilai r Hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Kompetensi (X1), Kualitas Kerja (X1) dan Prestasi kerja (Y) dalam penelitian ini “**valid**”.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's alpha</i>	Batas Normal	Keterangan
Kompetensi kerja	0,773	0,6	Reliabel
Kualitas Kerja	0,857	0,6	Reliabel
Prestasi kerja	0,814	0,6	Reliabel

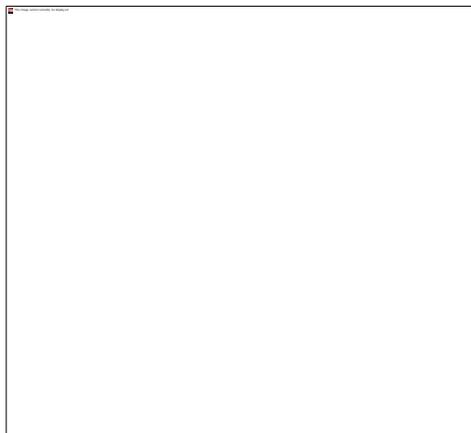
Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan hasil analisis tabel 3, diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “**reliabel**”, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-i butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1. Grafik P-Plot Normalitas



Sumber : Output SPSS 2023

Hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

Untuk memperkuat Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian Kolmogorov smirnov. Penyajian uji normalitas terlihat pada Tabel dibawah ini:

Gambar 2. Uji Normalitas Kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,38264745
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,158
	Positive	,127
	Negative	-,158
Test Statistic		,158
Asymp. Sig. (2-tailed)		,032 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : output SPSS 2023

Dasar pengambilan keputusan uji Normalitas kolmogorov smirnov :

1. Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikan) $> 0,05$.
2. Data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikan) $< 0,05$.

Berdasarkan Uji Normalitas kolmogorov smirnov test di peroleh nilai sig sebesar 0,031 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai *tolerance* dan *VIF*. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,0$ maka dinyatakan tidak terjadi mulltikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,093	6,576		3,512	,001
	KOMPETENSI	,436	,299	,391	1,461	,154
	KUALITAS KERJA	,172	,213	,216	,808	,425

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4. diatas hasil pengujian Multikolinieritas diperoleh bahwa nilai tolerance untuk variabel Kompetensi sebesar $0,196 > 0,10$ dan VIF sebesar $3,380 < 10,0$, nilai tolerance untuk variabel Kualitas kerja $0,196 > 0,10$ dan VIF sebesar $3,380 < 10,0$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas .

c. Heterokedastisitas

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Output SPSS 2023

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 3. diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji AutoKorelasi

Uji autokorelasi menggunakan uji dW yaitu dengan melihat nilai Durbin Watson.

Tabel 5. Uji Autokorelasi Durbin watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,585 ^a	,342	,300	5,55357	1,565

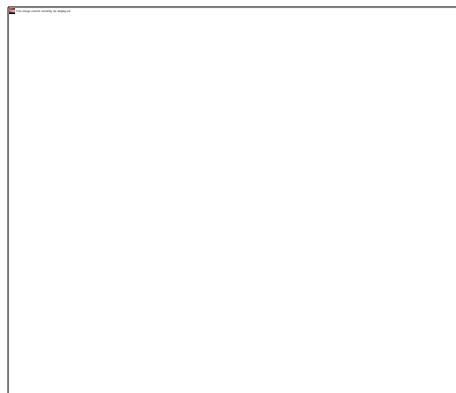
Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 5. Diatas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,565. Pada tabel *Durbin-watson* dengan 5% untuk $n = 34$ dan $k = 1$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas, di peroleh nilai $dl = 1,3315$ dan $du = 1,5805$. Oleh karena itu, nilai DW lebih kecil dari nilai dl . Dimana jika $d > dl$ ($1,565 > 1,3315$) maka tidak terjadi gejala autokorelasi. persamaan Regresi linear yang dihasilkan tidak terdapat gejala autokorelasi.

Untuk penyembuhan data apabila terjadi gangguan autokorelasi maka dapat dilakukan dengan menggunakan metode lain seperti *Run test* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai *Asymp.Sig.(1-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
2. Jika nilai *Asymp.Sig.(1-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Gambar 4. Uji Autokorelasi run test.



Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan Gambar 4 .diatas nilai Asymp.Sig,(1-tailed) sebesar 0,601> dari 0,05,maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Uji Regresi Linear berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,093	6,576		3,512	,001
	KOMPETENSI	,436	,299	,391	1,461	,154
	KUALITAS KERJA	,172	,213	,216	,808	,425

Sumber : Output SPSS 2023

Dari Tabel 6. diatas maka dapat disusun persamaan Regresilinear berganda sebagai berikut :

$$Y = 23,093 + 0,436X_1 + 0,172X_2$$

Dimana :

1. a = Nilai konstan 23,093 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi dan Kualitas kerja tidak diabaikan maka Prestasi kerja yang disalurkan sebesar 23,093.
2. b1 = Nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi sebesar 0,436. Artinya Setiap peningkatan 1% Kompetensi maka Prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,436 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
3. b2 =Nilai koefisien regresi pada variabel Kualitas kerja sebesar 0,172. Artinya setiap peningkatan 1% Kualitas kerja maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,172 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

5. Analisis Koefisien Korelasi berganda

Tabel 7 . Koefisien korelasi berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,300	5,55357

Sumber : Output SPSS 2023

Dari Tabel 7, diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,585 . hasil tersebut menunjukkan keeratan variable Kompetensi dan Kualitas kerja terhadap Prestasi Kerja secara bersama-sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut.

Tabel 8. Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,10 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2018)

Kolerasi Kompetensi dan Kualitas kerja terhadap Prestasi kerja sebesar 0,585 berada pada interval 0,40 – 0599 dengan tingkat **hubungan Sedang** Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,585 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Kompetensi dan Kualitas kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada madrasah tsanawiah ponpes al-muthmainnah soromandi kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **Sedang**.

6. Uji Determinasi

Tabel 9. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,300	5,55357

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 9. diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^1) sebesar 0,342 yang berarti bahwa pengaruh Kompetensi dan Kualitas kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada madrasah tsanawiah ponpes al-muthmainnah soromandi kabupaten adalah sebesar 34,2%. Sisanya 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji T

Tabel 10. Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23,093	6,576		3,512	,001
	KOMPETENSI	,436	,299	,391	1,461	,154
	KUALITAS KERJA	,172	,213	,216	,808	,425

Sumber : Output SPSS 2023

Pengujian Hipotesis H1:

Dari hasil perhitungan diperoleh $T\text{-hitung} = 1,461$ dan $T\text{-tabel} = 1,040$ maka $1,461 < 1,040$ dan signifikan sebesar $0,154 > 0,05$ Berarti H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan Kompetensi terhadap Prestasi kerja pegawai pada madrasah tsanawiah ponpes al-muthmainnah soromandi kabupaten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liana (2023) yang juga membuktikan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja Guru Sekolah Dasar di korwil bidang pendidikan kecamatan Subah kabupaten batang.

Pengujian Hipotesis H2:

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh $T\text{-hitung} = 0,808$ dan $T\text{-tabel} = 1,040$ maka $0,808 < 1,040$ dan sigifikansi $0,415 > 0,05$ Berarti H2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan Kualitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari permata (2021) yang juga membuktikan bahwa Kualitas Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas pertanian.

8. Uji F

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496,865	2	248,433	8,055	,002 ^b
	Residual	956,105	31	30,842		
	Total	1452,971	33			

Sumber : Output SPSS 2023

Pengujian Hipotesis H3:

Berdasarkan data dari tabel 9 hasil perhitungan Uji F, dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 8,055$. Nilai F_{tabel} dengan taraf 5% $= (1; 34 - 1 - 1) = (1; 31)$ nilai ini dijadikan dasar untuk melihat F_{tabel} , nilainya adalah sebesar 3,30. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel} = 8,055 > 3,30$ dan nilai signifikan yaitu $= 0,001 < 0,05$. Sehingga Hipotesis H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap dan Kualitas kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada madrasah tsanawiah ponpes al-muthmainnah soromandi kabupaten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ceswirdani dkk(2017) yang juga membuktikan bahwa Kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan dapat disimpulkan antara lain: (1) Besarnya pengaruh Kompetensi dan Kualitas kerja mempengaruhi Prestasi kerja. (2) Kompetensi dan kualitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja pegawai pada madrasah tsanawiah ponpes al-muthmainnah soromandi kabupaten Bima. (3) Kompetensi dan Kualitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada madrasah tsanawiah ponpes al-muthmainnah soromandi kabupaten Bima. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Madrasah tsanawiah ponpes al-muthmainnah soromandi kabupaten Bima perlu meningkatkan kualitas dan kualitas kompetensi kerja agar terciptanya prestasi kerja pegawai yang efektif dan efisien. (2) Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya serta dapat

mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti motivasi, kompetensi kepemimpinan dan sebagainya yang berkaitan dengan prestasi kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arbana M.d.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Graha Ilmu.
- Ceswirdani, dkk (2017). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KURANJI*. *Jurnal Manajemen &Kewirausahaan* ,vol 8 No 1 januari 2017.
- Dessler,Gary. (2017). *Human Resource Managament*. Cetakan ke-15. New Jersey : Person education.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali,Imam. (2018).*Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 15*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan.(2015).*Manajemen Sumberdaya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Lestari,puput W.(2015).*PENGARUH KUALITAS KERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK KANTOR PELAYANAN PAJAK DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU*.*Jurnal .umtrah.ac.id*.
- Lie,Liana (2023).*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PNS PADA SEKOLAH DASAR KORWIL BIDANG PENDIDIKAN KECAMATAN SUBAH KABUPATEN BATANG*.*Jurnal Ekonomi & Ekonomi syariah*,vol 6No 1 januari 2023.
- Sari permata d, Sari Yona s. (2021).*PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN*.*Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*,vol 2 Issue 6,juli 2021.
- Sugiyono. (2017). *metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R DAN D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R DAN D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. *Mulia Kencana Semesta*.