

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN KONFLIK PERAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo)

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Setrata 2 (S2)
Program Studi Magister Manajemen

Diajukan Oleh :

SRI HARNINGSIH

No. Mhs : 20061020004

Kepada

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2012

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN KONFLIK PERAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo)

Diajukan Oleh :

SRI HARNINGSIH

No. Mhs : 20061020004

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Dr. Harsono, MSc

Tanggal :

Pembimbing II

Sri Handari Wahyuningsih, SE., M.Si.

Tanggal :

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo)

Diajukan Oleh :

SRI HARNINGSIH

No. Mhs : 20061020004

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal :
Yang terdiri dari:

Dr. Harsono, MSc
Ketua Tim Penguji

.....
Anggota Tim Penguji

.....
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

.....

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, ...Juni 2012

Yang Membuat Pernyataan

SRI HARNINGSIH

No. Mhs : 20061020004

INTISARI

Salah satu permasalahan yang seringkali mengemuka di bidang kependudukan adalah penyiapan sistem informasi dan pendataan yang belum optimal, hal ini dikarenakan belum siapnya SDM di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dalam mengantisipasi perkembangan teknologi. Masih terdapat karyawan-karyawan yang bekerja belum secara optimal sehingga belum mampu memenuhi tujuan organisasi dalam melayani masyarakat, hal ini diakibatkan oleh kemampuan karyawan dalam memahami *job description* masih kurang, sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan pegawai masih kurang, misalnya komputer yang digunakan sebagai alat pelayanan yang paling dominan, masih terbatas. Masalah-masalah inilah yang memicu konflik peran dan kompetensi karyawan kurang, sehingga kinerja rendah.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo. Menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo, dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan konflik peran secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo. Berdasarkan hasil riset diharapkan dapat disusun saran untuk perbaikan kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo sebanyak 53 karyawan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi diambil sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner sedangkan untuk menganalisis data digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 5%.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik peran terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi karyawan dan konflik peran secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo. Kinerja karyawan dijelaskan secara simultan oleh variabel independen yaitu kompetensi dan konflik peran sebesar 25,2%. Sedangkan sisanya 74,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat atau tidak menjadi bagian dari persamaan regresi ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Konflik Peran dan Kinerja Karyawan

MOTTO

- *Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dengan sebenar-benarnya taqwa kepadaNya dan janganlah sekali-kali kamu mati melainkan dalam keadaan beragama Islam.*

(QS : Ali Imron ayat 102)

- *Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.*

(QS : Al Mujaadilah ayat 11)

- *Nikmatilah kehidupan duniamu seakan akan engkau hidup selamanya dan perbanyaklah ibadahmu seolah-olah engkau akan menghadap-Nya.*

(QS. Yunus : 100)

- *Sesungguhnya Allah tidak akan mencabut ilmu sesudah memberikannya pada mereka, tetapi Allah tidak akan mencabut ilmu dari mereka bersamaan dengan dicabutnya para ulama dengan ilmunya. Maka tetaplah manusia dengan kebodohan yang bila dimintai fatwa, mereka berfatwa dengan pendapatnya, maka mereka menyesatkan dan menjadi sesatlah mereka.*

(Hadist Bukhori)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

- ☞ *Allah SWT yang telah memberikan kekuatan untuk menyelesaikan amanah ini.*
- ☞ *Almarhum Suamiku Sularyo yang telah memberikan motivasinya, dan cinta kasih yang tulus.*
- ☞ *Anak-anakku Ardhitia Harjanto dan Septarani Prasiwi semoga kelak menjadi anak sholeh dan sholikhah.*
- ☞ *Saudara-saudaraku yang telah memberi motivasi saya.*
- ☞ *Sahabat-sahabatku yang telah membantu terselesainya tesis ini.*
- ☞ *Almamaterku*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaiku Wr.Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: **“PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo)”**

Tesis ini disusun untuk melengkapi tugas dan persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulisan tesis ini tidak terlepas dari petunjuk, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Harsono, MSc, selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan dan arahan berharganya, mulai dari penulisan tesis hingga detik terakhir kelulusan penulis.
2. Ibu Sri Handari Wahyuningsih, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II atas bimbingan dan arahan berharganya, mulai dari penulisan tesis hingga detik terakhir kelulusan penulis.
3. Almarhum Suamiku Sularyo, yang telah mendoakan dan mendorong penulis sehingga terselesaikannya tesis ini.

4. Anak-anakku Ardhitia Harjanto dan Septarani Prasiwi, yang selalu memberikan semangat, sehingga terselesaikanya tesis ini.
5. Semua pihak yang membantu dalam penulisan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga segala amalan baik tersebut mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Mudah-mudahan karya yang sederhana ini dapat membantu dan bermanfaat bagi penulis dan orang lain.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta,...Juni 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN	iv
INTISARI	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kompetensi	11
B. Konflik Peran	19
C. Kinerja.....	28

D. Pengertian Variabel Penelitian	35
E. Kerangka Berpikir dan Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Obyek dan Subyek Penelitian	44
B. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
C. Populasi dan Sampling Penelitian	45
D. Definisi Operasional Variabel.....	46
E. Pengukuran Variabel	48
F. Uji Kualitas Instrumen.....	50
G. Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Data Deskriptif.....	57
B. Uji Kualitas Instrumen	61
C. Deskripsi Statistik	65
D. Pengujian Hipotesis	68
E. Pembahasan dan Implikasi	73
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	81
B. Implikasi dan Saran.....	82
C. Keterbatasan Penelitian	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 . Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir	59
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Golongan	60
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi (X_1)	63
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Konflik Peran (X_2)	63
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)	64
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	65
Tabel 4.9. Deskripsi Data Hasil Penelitian (N = 53)	65
Tabel 4.10. Hasil Rangkuman Analisis Regresi Berganda	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Model Penelitian	43