

# ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR BAPPEDA KOTA PEKANBARU

Yusriadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: [yusriadi76@gmail.com](mailto:yusriadi76@gmail.com)

**Abstract:** *The human resources of the state civil apparatus are valuable assets for the nation and state, because they are related to government management activities. Almost all lines of social life will certainly be in contact with government regulations and policies. Planning and implementation of government regulations and policies are executed by the state civil apparatus so that if the state civil apparatus has good competence it will have a positive impact on the life of the nation and state. The study aims to determine the effect of competence on the performance of the state civil service apparatus of the State Planning and Development Agency (BAPPEDA) Pekanbaru City. The number of respondents in this study were 50 people who were all BAPPEDA Pekanbaru City employees. By using simple regression analysis the results of competence significantly influence the performance of the results of the t test, t count of (7.234) greater value of t table (1.6772) with a significant level of 0.000 < 0.050. As for the R square value of 0.522, it means that competence contributes 52.2% to employee performance, while 47.8% is influenced by other factors.*

**Keywords:** *Competency and Employee Performance*

## A. PENDAHULUAN

Kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung pencapaian dan peningkatan kinerja sebuah organisasi. Seiring dengan lingkungan organisasi yang dinamis dan penuh kompetisi maka perhatian terhadap kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sesuatu yang urgen agar sebuah organisasi dapat *survive* dan *growth*. Hal ini berlaku bagi semua organisasi apapun termasuk organisasi pemerintah yang peranannya sangat strategis dalam mengelola program-program yang diperuntukkan untuk masyarakat.

Sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aset yang berharga bagi negara, karena berhubungan dengan aktivitas pengelolaan pemerintahan. Hampir disemua lini kehidupan bermasyarakat tentunya akan bersentuhan dengan regulasi dan kebijakan pemerintah. Perencanaan dan pelaksanaan regulasi serta kebijakan pemerintah di eksekusi oleh SDM ASN sehingga jika SDM ASN memiliki kompetensi yang baik akan berdampak positif terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara.

Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mempertegas bahwa salah satu syarat bagi

ASN yang ingin menduduki suatu jabatan harus berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan jabatannya. Dengan terpenuhinya persyaratan tersebut diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh masyarakat.

Kritik tentang rendahnya kualitas kerja aparatur sipil negara (ASN) selalu dikaitkan dengan kompetensi personal pegawai. Akan menjadi sebuah persoalan yang sangat serius bagi masyarakat jika kualitas kerja ASN rendah, hal ini akan berdampak terhadap berbagai sektor kehidupan bernegara. ASN merupakan katalisator pembangunan karena kewenangannya yang cukup besar dalam kebijakan anggaran yang diperuntukkan untuk kepentingan rakyat.

Ajib Rakhmanto (2017) menyebutkan bahwa kinerja dan profesionalisme ASN yang rendah disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya tidak adanya kompensasi yang jelas atas kinerja aparatur, kompetensi atau kemampuannya yang rendah, tidak jelasnya standar kinerja, tidak adanya road map pengembangan ASN, dan tidak adanya standar kompetensi kerja/jabatan ASN. Oleh karenanya upaya mewujudkan pelayanan yang prima dibutuhkan ASN

yang profesional dan berkompentensi. Kompetensi yang dimaksud adalah penguasaan terhadap pengetahuan dalam bekerja, memiliki keterampilan yang cukup dalam melaksanakan tugas dengan prinsip-prinsip efisien dan efektif, serta memiliki sikap yang baik yakni jujur, disiplin dan berintegritas.

Rothwell (2000) mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya meliputi *technical competence*, *managerial competence*, *interpersonal competence* (social/communication competence) dan *intellectual competence* (*strategic competence*). Dari beberapa pendapat mengenai kompetensi tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dibutuhkan oleh seseorang dalam suatu organisasi adalah 1) *Technical competence* (kompetensi teknik) bersifat ketrampilan dan kemampuan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. 2) *Managerial competence*, kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan manajerial dalam hal perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan. 3). *Social competence* kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan pihak lain. 4) *Strategic competence* adalah kompetensi strategic adalah kemampuan melihat jauh ke depan sehingga dapat merumuskan berbagai kebijakan yang sifatnya strategis. 5) *Ethical competence* adalah kompetensi etika adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan pertimbangan etika dan moral.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru. Selanjutnya rincian tugas, fungsi dan tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru diatur dalam Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 116 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta

Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Pekanbaru merupakan bagian dari organisasi perangkat daerah (OPD) di Pemerintahan yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah. Adapun fungsi BAPPEDA adalah merumuskan kebijakan teknis perencanaan, perkordinasian penyusunan perencanaan pembangunan, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang perencanaan pembangunan daerah dan pelaksanaan lain yang diberikan oleh wali kota sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya. Beban kerja yang berat dan strategis membutuhkan SDM ASN yang memiliki kompetensi yang baik agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan profesional yang dapat memuaskan semua pihak.

Berdasarkan laporan Kinerja Bappeda tahun 2018 yang di akses melalui website <http://bappeda.pekanbaru.go.id/> diuraikan tantangan kinerja Pelayanan BAPPEDA Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya komitmen dan keseriusan OPD dalam menyikapi masalah-masalah yang berkaitan dengan perencanaan dan penyelesaiannya sehingga rapat-rapat sering diwakili;
2. *Data base* perencanaan (*e-Planner*) belum terintegrasi dengan aplikasi penganggaran (SIPKD) sehingga berpotensi terjadinya inkonsistensi;
3. Masih kurangnya SDM yang memiliki skill dan kompetensi sesuai dengan tugas dan kewajiban utama-nya sebagai perencana;
4. Aplikasi-aplikasi yang berkaitan dengan data dan informasi pembangunan yang dimiliki OPD dilingkungan Pemko Pekanbaru masih parsial belum terintegrasi;
5. Penempatan ASN dalam proses mutasi khususnya untuk posisi jabatan yang menangani perencanaan dan program.

Secara umum Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2017-2022. Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui website BAPPEDA Pekanbaru Berikut data Kinerja BAPPEDA Pekanbaru pada tahun 2018, sedangkan untuk tahun 2019 belum ada laporannya.

**Tabel - 1**

**Laporan Kinerja BAPPEDA Kota Pekanbaru Tahun 2018**

N o	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian
1	Mewujudkan Reformasi Birokrasi	Nilai IKM BAPPEDA (Renstra)	82
2	Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi	Evaluasi nilai AKIP BAPPEDA (Renstra)	B
3	Terwujudnya Keselarasan dan konsistensi Perencanaan Pembangunan Daerah	Tingkat keselarasan Dokumen Perencanaan Daerah	100%
4	Terlaksananya Pembangunan sesuai dengan perencanaannya	Persentase Capaian Kinerja Indikator Sasaran RPJMD (IKU)	75 %

Sumber : LAKIP BAPPEDA Tahun 2018

Dari data tabel-1 diatas dapat diuraikan kinerja BAPPEDA Pekanbaru belum mencapai nilai yang maksimal, dimana pada aspek mewujudkan reformasi birokrasi Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 11, Nomor 1, 27 Maret 2020

nilainya 82 dari 100 sebagai nilai maksimal. Pada aspek Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi hanya meraih kategori B dari kategori A sebagai kategori terbaik. Pada aspek Terwujudnya Keselarasan dan konsistensi Perencanaan Pembangunan Daerah meraih capaian maksimal yakni 100%, hanya pada aspek Terlaksananya Pembangunan sesuai dengan perencanaannya hanya meraih 75% dari capaian maksimal 100%.

### Pengertian Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion referenced effective* dan/atau kinerja yang tinggi sekali dalam melakukan suatu pekerjaan. Karakteristik dasar menunjukkan bahwa kompetensi itu merupakan bagian dari kemampuan seseorang untuk bertahan (*survival*) dan dapat memprediksi perilakunya dalam situasi dan pekerjaan yang lebih luas. Sedangkan *criterion referenced* berarti bahwa kompetensi seseorang dapat memprediksi apakah kinerjanya baik atau jelek. Spencer dan Spencer (1993) juga memberikan lima karakteristik dasar dari kompetensi, yaitu : a) Motif (*motive*), sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan berbeda dari orang lainnya. b) Sifat (*traits*) karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Konsep pribadi (*self concept*) perilaku, nilai-nilai dan kesan pribadi seseorang. d). Pengetahuan (*knowledge*) Informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu. e). Keterampilan (*skill*) Kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu.

### Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti  
P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edy Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2014) menyatakan bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”. Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014), menyatakan bahwa : “Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Diduga kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor BAPPEDA Kota Pekanbaru.

## **METODE**

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian bertempat di Kantor BAPPEDA Kota Pekanbaru, Riau, Indonesia.

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)  
Volume 11, Nomor 1, 27 Maret 2020

## **Sumber Data Primer**

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian berupa data hasil pengisian kuisisioner oleh Pegawai BAPPEDA kota Pekanbaru

## **Sumber Data Sekunder**

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian

## **Teknik Pengumpulan Data**

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data berdasarkan penyebaran lembaran pertanyaan yang disebut dengan angket. Semua pertanyaan dalam angket atau *kuesioner* tersebut disajikan dalam bentuk skala likert yang disesuaikan dengan pertanyaan tertutup, artinya diberikan kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2010).

## **Analisis Data**

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan, maka untuk meneelah atau menentukan tingkat ketepatan permasalahan dalam penelitian ini, maka penelitian ini berbentuk kuantitatif bertolak dari studi pendahuluan dari objek yang diteliti (*preliminary study*) untuk mendapatkan yang betul-betul masalah (Sugiyono 2010). Penelitian ini pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah yang merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi sesungguhnya, penyimpangan antara aturan dengan pelaksanaan, teori dan praktek, perencanaan dengan pelaksanaan dan sebagainya.

## **Metode Kuantitatif**

Menurut Roni Andespa (2012) analisis kuantitatif adalah pengolahan data dengan kaidah-kaidah matematika terhadap data angka atau numeric. Angka dapat berupa representasi dari suatu kuantitas maupun angka hasil konversi dari suatu

kualitas, yaitu data kualitatif yang di kuantifikasikan.

### Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Meurut Sugiyono (2010) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat ukur untuk suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dalam waktu ke waktu. Reliabilitas dinyatakan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas. Batas minimal reliabilitas data secara umum adalah nilai Cronbach Alpha > 0,60.

#### Uji Normalitas Data

Menurut Roni Andespa (2012), uji normalitas dilakukan dengan melihat kurva normal p=plot, suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik searah mengikuti garis diagonal.

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono,(2010) digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), dengan variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan

nilainya). Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh yang berarti apabila variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh antara variabel dapat digunakan analisis regresi sederhana dengan berikut rumus :

$$Y = a + bX$$

dimana :

Y = Kinerja (variabel terikat)

X = Kompetensi (variabel bebas)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

#### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t dan Koefisien Determinasi, berikut adalah penjelasan masing-masing uji hipotesis, yaitu :

#### Uji parsial ( uji t )

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $T_{tabel}$  dengan nilai  $T_{hitung}$ .

Apabila nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.  $T_{hitung} > T_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ .  $T_{hitung} < T_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$ . Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya. Jika tingkat signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jika tingkat signifikansi > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

#### Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel

independen menerangkan variabel dependen.

**HASIL**

Responden adalah pegawai BAPPEDA Kota Pekanbaru yang memberikan jawaban sesuai dengan ketentuan yang di berikan oleh peniliti dengan jumlah 50 responden.

**Tabel - 2**  
**Profile Responden**

Jenis Kelamin	Pria	22	44 %
	Wanita	28	56 %
Usia	20-29 thn	9	18 %
	30-39 thn	13	26 %
	40-49 thn	16	32 %
	> 50 thn	12	24 %
Pendidikan	SMA	8	16 %
	D1-D3	3	6 %
	S-1	24	48 %
	S-2	15	30 %
Lama Bekerja	< 3 tahun	5	10 %
	4-7 tahun	6	12 %
	8-10 tahun	9	18 %
	> 10 tahun	30	60 %

Sumber : Olahan Data, 2020

**Uji Validitas**

**Tabel - 3**  
**Kompetensi (X)**

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Ket
Kompetensi (X)	1	0,773	0,279	Valid
	2	0,642	0,279	Valid
	3	0,457	0,279	Valid
	4	0,565	0,279	Valid
	5	0,540	0,279	Valid
	6	0,521	0,279	Valid
	7	0,619	0,279	Valid
	8	0,580	0,279	Valid
	9	0,697	0,279	Valid

10	0,421	0,279	Valid
11	0,462	0,279	Valid
12	0,577	0,279	Valid
13	0,662	0,279	Valid
14	0,408	0,279	Valid
15	0,706	0,279	Valid
16	0,709	0,279	Valid
17	0,667	0,279	Valid
18	0,651	0,279	Valid
19	0,662	0,279	Valid
20	0,308	0,279	Valid
21	0,791	0,279	Valid
22	0,682	0,279	Valid
23	0,688	0,279	Valid
24	0,763	0,279	Valid
25	0,734	0,279	Valid
26	0,613	0,279	Valid
27	0,530	0,279	Valid
28	0,641	0,279	Valid

Sumber : Data olahan SPSS

Pada tabel 3 diatas, item akan dinyatakan valid jika memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil Uji dengan SPSS menunjukkan seluruh item pernyataan variabel kinerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,279). Maka dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kompetensi dinyatakan valid.

**Tabel - 4**  
**Kinerja (Y)**

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja (Y)	1	0,791	0,279	Valid
	2	0,582	0,279	Valid
	3	0,668	0,279	Valid
	4	0,610	0,279	Valid
	5	0,692	0,279	Valid
	6	0,685	0,279	Valid

	7	0,691	0,279	Valid
	8	0,662	0,279	Valid
	9	0,809	0,279	Valid
	10	0,747	0,279	Valid

Sumber : Data olahan SPSS

Pada tabel 4 diatas, item akan dinyatakan valid jika memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji dengan SPSS menunjukkan seluruh item pernyataan variabel disiplin memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,279). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterangan dalam atau dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Nilai reliabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Hasil Pengujian reliabilitas angket adalah sebagai berikut :

**Tabel - 5**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Ket
Kompetensi (X)	0,946	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,875	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS

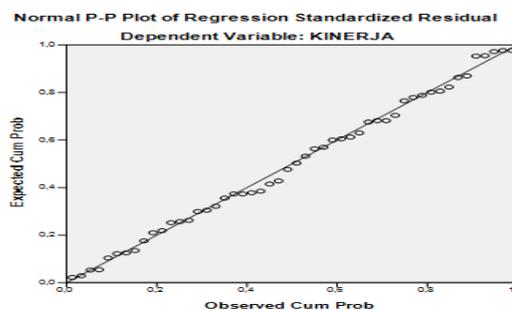
Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja (0,946), dan Variabel Kinerja (0,875) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Artinya bahwa setiap item variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memngetahui apakah sampel data berdistribusi normal tidak. Uji ini biasanya

digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Berikut adalah hasil uji normalitas pada SPSS sebagaimana dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut ini :

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data Olahan SPSS

Dari gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa data penyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dengan demikian dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja digunakan analisis statistik dengan regresi linier sederhana. Untk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan  $\alpha = 0,05$  yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel - 6**

#### Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 6 diatas,

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,104	3,706		3,806	,000
	KOMPETENSI	,217	,030	,722	7,234	,000

<sup>a</sup>. Dependent Variable: KINERJA

maka di dapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$Y = a + bx$   
dimana

$$Y = 14,104 + 0,217x$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :Nilai konstanta (a) = 1,201 ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja (X) dianggap konstan atau nol (0) maka kinerja (Y) adalah sebesar 14,104. dan nilai koefisien (b) = 0,217 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dengan kinerja, jika semakin besar nilai kompetensi maka semakin meningkat nilai kinerja.

**Hasil Uji t**

Nilai t tabel dilihat pada tabel t dengan df n-k-1 ; 50-1-1=48, sehingga didapat nilai *t* tabel 2,03951 maka dari tabel 4 diperoleh nilai *t* hitung (7,234) lebih besar nilai *t* tabel (1,6772) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN BAPPEDA Kota Pekanbaru.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas kompetensi (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel - 7**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 <sup>a</sup>	,522	,512	2,79033

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan perhitungan pada tabel 7 diperoleh nilai R square sebesar 0,522 atau 52,2% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,522 atau 52,2% sedangkan Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*) Volume 11, Nomor 1, 27 Maret 2020

sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN BAPPEDA Kota Pekanbaru, dengan nilai t-hitung sebesar 7,234 lebih besar dari nilai t-tabel 1,6772 dengan nilai sig < 0,05.
2. Pada Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,522 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menyumbangkan sebesar 52,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

**DAFTAR RUJUKAN**

Ajib Rakhmawanto (2007) (Jurnal) Pengembangan Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara Berbasis Teknologi Informasi: Analisis Implementasi dan Hambatan

Andespa, Roni. 2012. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Pekanbaru: Al-huda Press.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.

Rothwell W, J. (2000). *Models of human performance improvement*. Second Edition, Elsevier.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Pernada Media Group.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., dan Spencer, S.M (1993). *Competence at Work*. New York : Wiley
- Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru
- Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 116 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru
- Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)