

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KAMPAR

Oleh
Teguh Hendra¹
Sri Wahyuni²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : teguhhendra19@yahoo.co.id

Abstract

Human resources are an element and one of the elements that must be paid more attention to by every agency, especially when considering that government agencies are dealing with public services to the community. This forces every agency to be able to work more effectively, efficiently and productively. In carrying out activities or jobs, employees certainly need good skills in completing their work. Therefore, the quality of human resources must always be maintained and improved from the day of their obligation, with the aim of having capable and competent human resources in their respective fields of work. Human resource capabilities can be formed through activities related to their respective fields, such as providing routine training activities for employees in accordance with their respective fields of work. The number of samples in this study were 54 people. From the results of the validity test of the whole statement items between the competency variable and the performance variable were declared valid because the value $r_{count} > r_{table}$ (0.268) was obtained. The results of simple linear regression obtained the value of $Y = 10,289 + 1,135X$. From the results of the partial test or t test, it is obtained that the value of t_{count} (17,927) $>$ from the value of t_{table} (2.006) with a significant level of $0.000 < 0.05$ means that the competency variable has a significant effect on the performance variable. And the coefficient of determination R^2 of 0.861 means that the contribution or magnitude of the influence of competence on performance is 0.861 or 86.1 %, while the remaining 13.9 % is influenced by other variables that are ignored or not examined in this study.

Keywords: *Competence, Performance*

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara yang tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan terhadap masyarakat pada umumnya. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan, menggunakan, serta memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi memiliki peranan yang penting dan dapat menentukan hidup matinya suatu organisasi pemerintah karena peran pegawai merupakan salah satu faktor penentu dalam menunjang pencapaian tujuan instansi pemerintah yang sesuai dengan visi

dan misi yang telah dirumuskan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan elemen serta salah satu unsur yang harus lebih diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik terhadap masyarakat. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai afktor penentu, karena ditangan manusia segala inovasi akan

direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan, pegawai tentu memerlukan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka kualitas sumber daya manusia haruslah selalu dijaga serta di tingkatkan dari hari keharinya yang bertujuan agar memiliki sumber daya manusia yang berkemampuan serta berkompetensi yang baik di bidang kerjanya masing-masing. Kemampuan sumber daya manusia dapat dibentuk melalui kegiatan – kegiatan yang berhubungan dengan bidangnya masing-masing seperti memberikan semacam kegiatan pelatihan rutin kepada para pegawai yang sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Hal ini bertujuan supaya kemampuan para pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan lebih baik serta efektif dan efisien.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, makanya di butuhkan pegawai yang betul –betul menguasai bidang kerja yang telah di tunjuk. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintah dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk dapat menyelenggarakan tugas pemerintahan dan

pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil, dan bertanggung jawab.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang didalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang PNS merupakan sala satu aspek/faktor pendukung dalam rangka mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atau Akuntabilitas Publik. Untuk memberikan penilaian terhadap akuntabilitas tingkah laku baik seseorang (spiritual) dapat dinilai dari unsur-unsur yang dinilai di SKP seseorang. Unsur-unsur yang dinilai ini dapat dijadikan indikator pengukuran kinerja seseorang selain kriteria tupoksi, yang antara lain kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan. Pada kenyataannya, SKP PNS yang notabene adalah daftar penilaian yang dalam penilaiannya menggunakan azas tertutup sering dipertanyakan objektivitasnya, karena penilaiannya yang bersifat rahasia dan sipenilai mempunyai otoritas yang mutlak dalam menilai kinerja seseorang dengan penilaian yang bersifat rahasia.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar dibentuk pada tahun 1980 melalui Keputusan Presiden No 27 tahun 1980. Badan perencanaan pembangunan daerah juga memiliki tugas dan fungsi dalam proses perencanaan, diantaranya proses teknokratik, partisipatif, dan proses *top-down* dan *bottom-up*. Setelah melewati tahap perencanaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar bertugas dalam penyusunan RPJPD, RPJMD, dan RKPD.

Berikut ini adalah daftar jumlah Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar di tahun 2015-2019 :

Tabel 1
Jumlah Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar
Tahun 2015 - 2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Pertumbuhan Jumlah Pegawai (%)
2015	63	0
2016	65	3.07%
2017	57	-14.03%
2018	55	-3.63%
2019	54	-1.85%

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bappeda Kab. Kampar, 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai tahun 2015 ada 63 orang, tahun 2016 naik menjadi 65 orang atau bertambah sebesar 3.07 %. lalu berkurang pada tahun 2017 yaitu menjadi 57 orang atau turun sebesar -14.03 %, tahun 2018 menjadi 55 orang atau berkurang sebesar -3.63 %, dan di tahun 2019 turun menjadi 54 orang atau sebesar -1.85 %. maka hal tersebut menggambarkan bahwa jumlah pegawai tiap tahunnya selalu mengalami penurunan yaitu di tahun 2019 menjadi 54 orang, dengan menurunnya jumlah pegawai maka akan berdampak pada hasil kerja yang akan dicapai. Salah satu penyebab pegawai

berkurang adalah di mutasikan serta ada beberapa pegawai yang sudah pensiun dari tahun ke tahunnya. Hal ini tentu harus diperhatikan kompetensi pegawai pengganti selanjutnya.

Kompetensi seseorang juga dapat kita lihat melalui lamanya mereka bekerja, hal ini dikarenakan semakin lama seseorang bekerja pada bidang tertentu maka akan semakin baik juga kemampuannya dalam menguasai atau menyelesaikan pekerjaan. Berikut gambaran masa kerja pegawai dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar tahun 2019.

Tabel 2.
Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan
Daerah Kabupaten Kampar di tahun 2019

No	Masa Kerja	Jumlah
1	< 5 tahun	16
2	6-10 tahun	35
3	> 11 tahun	3
Total		54

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bappeda Kab. Kampar, 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa masa kerja pegawai < 5 tahun sebanyak 16 orang, masa kerja pegawai 6-10 tahun sebanyak 35 orang, dan masa kerja responden > 11 tahun sebanyak 3 orang di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar. Masa kerja ini tentu dapa berdampak

pada kinerja serta pemahaman atas pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai yang bersangkutan.

Berikut gambaran tingkat latar belakang pendidikan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar.

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2015 - 2019

Tahun	Tingkat Pendidikan					Jumlah Pegawai
	SMP	SMA Sederajat	Diploma	S1	S2	
2015	3	19	15	25	1	63
2016	4	20	16	24	1	65
2017	4	16	14	21	2	57
2018	2	13	12	27	1	55
2019	-	12	7	32	3	54

Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar di dominasi tingkat pendidikan S1, namun dari tahun 2015 sampai tahun 2019 masih saja ada pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA. Tingkat pendidikan juga merupakan salah satu yang dapat membentuk kompetensi seseorang melalui ilmu pengetahuan serta memberikan pemahaman- pemahaman secara teori kepada seseorang dalam meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuannya.

Selain latar belakang pendidikan pada tabel 3 diatas, berikut jumlah pegawai yang mengikuti kegiatan pelatihan – pelatihan yang diadakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang bertujuan untuk mengasah serta meningkatkan kemampuan para pegawai dalam menguasai pekerjaannya. Adapun berikut beberapa bimbingan teknis/ pelatihan yang biasanya diberikan serta diikuti oleh pegawai seperti :

1. Bimtek penyusunan rencana kerja pemerintah daerah (RKPD) dan Implementasi penyelenggaraan pemerintah daerah.
2. Bimtek manajemen kepegawaian dan analisis beban kerja dan implementasinya terhadap tunjangan kinerja.
3. Bimtek peningkatan kompetensi bagi PA/ KPA, PPK, PPHP, PJ Pengadaan dan bendahara pemerintah.

4. Bimtek pengelolaan barang milik daerah (e-aset) dan implementasi Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD).
5. Bimtek tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
6. Dan lain sebagainya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kampar adalah merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kampar ditetapkan melalui Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Kampar No.61 Tahun 2016 tentang pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kampar, disusun berdasarkan PP No. 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Selaku PD yang berbentuk Badan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, serta melaksanakan pengendalian dan pemantauan setiap kegiatan pembangunan sebagai bahan evaluasi untuk perencanaan berikutnya. Berikut adalah capaian kerja berupa kegiatan yang telah direncanakan pada tiap tahunnya dari tahun 2015 sampai tahun 2019.

Tabel 4
Pencapaian Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah Kegiatan	Realisasi Kegiatan	Persentase Capaian Kegiatan
2015	228	210	92.10 %
2016	233	108	46.35 %
2017	245	197	80.40 %
2018	235	154	65.53 %
2019	219	121	55.25 %

Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar, 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa tahun 2015 ada 228 jumlah kegiatan yang akan dilaksanakan dan terealisasi sebanyak 210 kegiatan atau sebesar 92.10 %, tahun 2016 ada 233 jumlah kegiatan yang akan dilaksanakan dan terealisasi sebanyak 108 kegiatan atau sebesar 46.35 %, tahun 2017 ada 245 jumlah kegiatan yang akan dilaksanakan dan terealisasi sebanyak 197 kegiatan atau sebesar 80.40 %, tahun 2018 ada 235 jumlah kegiatan yang akan dilaksanakan dan terealisasi sebanyak 154 kegiatan atau sebesar 65.53 %, dan tahun 2019 ada 219 jumlah kegiatan yang akan dilaksanakan dan terealisasi sebanyak 121 kegiatan atau sebesar 55.25 %.

Adapun berikut gambaran trntang kegiatan- kegiatan yang di rencanakan pada setiap tahunnya seperti :

1. Jumlah aparatur yang mengikuti peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui diklat teknis struktural maupun fungsional.
2. Terpenuhinya sarana dan prasarana yang mendukung pelayanan pemerintahan.
3. Pelayanan administrasi perkantoran Terpenuhi.
4. Konsistensi antar dokumen perencanaan (RPJM terhadap RPJP).
5. Terpenuhinya Rencana dan Penerapan Tata Ruang.
6. Keterwakilan hasil koordinasi kerjasama hasil musrenbang di dalam dokumen RKPD.
7. Hasil kajian perencanaan sosial dan budaya.

8. Dikelolanya sistem informasi pembangunan daerah.
9. Terpenuhinya dokumen perencanaan.
10. Jumlah Kajian kelembagaan BPD Pedesaan.
11. Terpenuhinya dokumen akuntabilitas kinerja dan keuangan.
12. Terpenuhinya perencanaan prasarana wilayah dan SDA.

Guna melihat seberapa baik atau buruknya hasil kerja pegawai, diperlukan penilaian sasaran kerja pegawai, penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian prilaku kerja. bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur prilaku kerja. nilai prestasi kerja dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut :

- a. 91 keatas : Sangat Baik
- b. 76-90 : Baik
- c. 61-75 : Cukup
- d. 51-60 : Kurang
- e. 50 ke bawah : Buruk

Berdasarkan penilaian diatas, berikut adalah hasil kerja pegawai badan perencanaan daerah kabupaten Kmpar, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5
Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar
Tahun 2015 - 2019

No	Golongan/ Jabatan	Target	SKP Tahun				
			2015	2016	2017	2018	2019
1	Esolan II	93%	86,4	76,21	90,75	92,75	80,25
2	Esolan III	92%	81,1	80,35	84,65	88,9	79,85
3	Esolan IV	91%	83,2	81,33	81,6	83,6	88,95
4	Staf	93%	87,35	83,1	80,25	81,35	78,85
Jumlah			338,05	320,99	337,25	346,6	327,9
nilai Rata-Rata			84,51	80,25	84,31	86,65	81,98
Kesimpulan			Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar, 2020

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar, pada tahun 2015 memiliki nilai rata-rata 84,51% yaitu dalam kategori baik, dan tahun 2016 turun menjadi 80,25% (Baik) di tahun 2017 naik menjadi 84,31% (Baik) dan 2018 naik kembali sebesar 86,65% (Baik), dan pada tahun terakhir turun menjadi 81,98% (Baik). Maka hal tersebut menggambarkan bahwa masih dibawah target yaitu hanya nilai 84,51 pada tahun 2015 dan pada tahun 2019 turun hanya mencapai 81,98 Maka kinerja pegawai masih dalam kategori baik dan belum dikatakan sangat baik karena 40% adalah unsur perilaku kerja pegawai tersebut, artinya dalam bekerja setiap pegawai memiliki perilaku yang berbeda, sehingga sulit untuk mencapai kinerja yang sangat baik.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah terjadi maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu : Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar?.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak diantara sebagai berikut:

1. Bagi penulis adalah sebagai sumber untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan tentang kinerja.
2. Bagi pihak Pimpinan dengan adanya penelitian ini sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Bagi pihak lain semoga nantinya penelitian ini dapat menambah wawasan para pembaca dan sebagai referensi dalam melakukan penelitian dalam judul yang sama.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya :

Manulang dalam Novitasari (2020: 152) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasikan secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

Sedarmayanti (2017: 37) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan, dan penilaian.

Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:112), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Spencer and Spencer dalam Sedarmayanti (2017: 20) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Edison, dkk (2017: 140), mengatakan kompetensi yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Indikator Kompetensi

Terdapat Dimensi Kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari palatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*Attitude*). Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Pengertian Kinerja

Kegiatan atau kinerja yang efektif memerlukan persyaratan lainnya, diantaranya keinginan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan tugasnya masing-masing pegawai, lingkungan kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja yang baik.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190).

Nawawi dalam Widodo (2015: 131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Omar, dalam Iskandar (2018:205) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan atau pegawai dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para pegawai

Nurmansyah (2018: 98) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada satu periode tertentu.

Mangkunegara (2017: 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah

1. Kesetiaan. yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja. yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab. yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaataan. yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran. yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama. yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
7. Prakarsa. yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan. yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Widodo (2016:149) variabel kompetensi ini ditempatkan sebagai variabel

independen atau juga variable antara (intervening) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu sebagai variable dependen.

Sedarmayanti (2017: 151) kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar”.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 3) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk mempermudah dalam penelitian ini maka variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel *Dependen*, yaitu variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel *dependen* yaitu : Kinerja (Y)
2. Variabel *Independen*, yaitu variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *independen* (terikat). Variabel *Independen* yaitu : Kompetensi (X).

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar. Jalan Lingkar Bangkinang Kabupaten Kampar.

Jenis dan Sumber Data

Sumber Data

Sujarweni (2014: 73) sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu

diperoleh. Berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi

1. Data primer, data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.
2. Data sekunder, yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

Populasi

Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Kampar yang berjumlah 54 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dikarenakan populasi kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Karena jumlah populasi dibawah 100 orang, maka dalam Penelitian ini populasi dijadikan sampel, yaitu Teknik pengambilan sampel adalah dengan sensus atau sampel jenuh. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 orang.

Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis adalah menggunakan:

- a. Analisis Deskriptif

Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah: "Metode

penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada sat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain

- b. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL PENELITIAN

Metode Deskriptif

Dari deskriptif tanggapan responden pada tiap- tiap variabel yang dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dinyatakan pada variabel kompetensi bahwa yang paling dominan adalah kategori setuju yaitu sebanyak 46 % dengan nilai rata- rata sebesar 4.09, sedangkan pada variabel kinerja tanggapan responden yang paling dominan adalah kategori setuju sebesar 49 % dengan nilai rata – rata sebesar 4.12.

Metode Kuantitatif

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6
Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.289	3.130		3.287	.002
	Kompetensi	1.135	.063	.928	17.927	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 5.36 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX, \text{ dimana}$$

$$Y = 10.289 + 1.135X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 10.289 dan nilai koefisien regresi (b) = 1.135. ini menyatakan bahwa variabel kompetensi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 1.135. Artinya jika kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1.135, jika semakin besar nilai kompetensi maka semakin meningkat nilai kinerja.

Uji t

Nilai tabel 6 dilihat pada tabel t dengan df n-k-1 ; 54-1-1= 52, sehingga didapat nilai t_{tabel} 2.006. Maka dari tabel 5.37 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (17.927) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.006) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) 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
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.858	2.632

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.861 artinya sumbangan atau besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0.861 atau 86.1 % sedangkan sisanya 13.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. bahwa yang paling dominan adalah kategori setuju yaitu sebanyak 46 % dengan nilai rata- rata sebesar 4.09, sedangkan pada variabel kinerja tanggapan responden yang paling dominan adalah kategori setuju sebesar 49 % dengan nilai rata – rata sebesar 4.12.
3. Nilai konstanta (a) = 10.289 dan nilai koefisien regresi (b) = 1.135. ini

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yakni :

1. Dari deskriptif tanggapan responden pada tiap- tiap variabel yang dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dinyatakan pada variabel kompetensi menyatakan bahwa variabel kompetensi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 1.135. Artinya jika kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1.135, jika semakin besar nilai kompetensi maka semakin meningkat nilai kinerja.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh

nilai t_{hitung} (17.927) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.006) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar.

5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.861 artinya sumbangan atau besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0.861 atau 86.1 % sedangkan sisanya 13.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan Kesatu, CV. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardini, Eka Sri, 2019, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Iskandar, I. 2018. Analisis Loyalitas Karyawan PT Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 204-208.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi 1, Cetakan ke-2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, 2016, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BandarMaju, Bandung.
- Novitasari, Erna, 2020, *Dasar- Dasar Manajemen*, Unicorn, Yogyakarta.
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep teori-penelitian)*, Cetakan Keempat, Unilak Press, Pekanbaru.
- Priansa, Donni, Juni, 2016, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan praktik Untuk Organisasi Publik*, Cetakan I, Gava Media, Yogyakarta.
- Supomo. R, 2018, *Pengantar Manajemen*, Cetakan I, Yrama Widya, Bandung.
- Sulasmi, Teti, 2014, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Kuantan Singingi*, STIE Riau, Pekanbaru.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.

- Sugiyono, 2019, *Statistika Untuk Penelitian*, cetakan ke-30, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-23, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, Wiratna, V, 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustakabarupress. Cet.1. Yogyakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo, Eko, Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.