

# PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA POLITEKNIK “X” DI PEKANBARU

Oleh  
Arhipen Yapentra<sup>1</sup>  
Risman<sup>2</sup>  
Iskandar<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : [arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

**ABSTRACT** : This study entitled *The Effect of Competence on the Performance of Education Personnel at Polytechnic "X" Pekanbaru*. The population and sample of this study were all 79 civil servants of the Educational Personnel at Polytechnic "X" Pekanbaru. The research method used is descriptive and quantitative methods and then analyzed by simple linear regression method. The results of the recapitulation of the average value of the competency variable are 4.11, meaning that the respondents' answers to all statements of Competence for Education Personnel are in the GOOD category. Based on the results of the t test, it was found that the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $9,714 > 1,991$ ) and a significance  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). This means that competence has a positive and significant effect on the Performance of Civil Servants of Education Personnel at the Polytechnic "X" Pekanbaru. The R square value of 0.551 or 55.1% means that competence has an influence on the Performance of Civil Servants of Education Personnel at the Polytechnic "X" Pekanbaru by 55.1% and the rest (44.9%) is influenced by other variables not examined in this study. this research.

Keywords: Competence, Performance

## PENDAHULUAN

Pengelolaan Pendidikan tinggi mutlak harus dilakukan dengan sebaik-baiknya mengingat dewasa ini pendidikan tinggi di Indonesia dihadapkan pada masa depan yang penuh tantangan, karena laju perubahan bergerak sangat cepat, tuntutan masyarakat semakin tinggi, kehidupan sangat dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan faktor-faktor lain yang kompleks dalam era globalisasi ini.

Kualitas sumber daya manusia yang kurang maksimal merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat suatu pencapaian yang telah ditetapkan suatu organisasi. Oleh karena itu kompetensi tentu salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang mempunyai

keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan.

Kompetensi yang dimiliki seseorang dapat menunjang aktivitas kerja yang dilakukannya dengan baik, hal ini dikarenakan kompetensi yang baik tentu dapat mendorong suatu hasil kerja yang efektif. Pegawai yang merupakan salah satu sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting, sebab prestasi kerja pegawai dapat menggambarkan hasil kerja seseorang yang baik serta efisien dan efektif. Prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi mampu mengarahkan

kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Politeknik "X" Pekanbaru merupakan Perguruan Tinggi Negeri di bawah Kementerian Kesehatan Propinsi Riau yang bergerak dibidang Pendidikan dan Pengajaran. Dalam rangka mengantisipasi kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, pihak Politeknik "X" Pekanbaru terus berupaya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dimana sasaran akhir adalah terjadinya

peningkatan kualitas lulusan yang unggul dan kompetitif, memberdayakan seluruh pegawai agar dapat bekerja secara optimal, efektif dan efisien. Usaha ini dapat ditemukan melalui kebijakan dan program kerja yang tepat dari pimpinan instansi tempat pegawai bekerja, karena pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menunjang jalannya aktivitas sehingga perlu dinilai kinerjanya.

Berikut data keadaan Jumlah Tenaga Kependidikan pada Politeknik "X" Pekanbaru.

Tabel 1  
Jumlah Tenaga Kependidikan pada Politeknik "X" Pekanbaru tahun 2016 s/d 2020

Tahun	Jumlah Pegawai Tenaga Kependidikan	Persentase (%) Perkembangan Pegawai
2016	70	-
2017	72	2.86
2018	74	2.78
2019	77	4.05
2020	79	3.90

Sumber : Politeknik "X" Pekanbaru, 2021

Dari tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah Tenaga Kependidikan pada Politeknik "X" Pekanbaru setiap tahunnya ada peningkatan. Pada tahun 2016 jumlah 70 Pegawai, pada tahun 2017 menjadi 72 kemudian pada tahun 2018 bertambah menjadi 74 orang Pegawai. Pada tahun 2019 Jumlah Tenaga Kependidikan di Politeknik "X" Pekanbaru berjumlah 77 dan

pada 2020 jumlah pegawai bertambah lagi menjadi 79 orang Pegawai.

Bertambahnya jumlah Tenaga Kependidikan pada Politeknik "X" Pekanbaru tentu diharapkan mampu menjalankan tugas dan beban kerja untuk mewujudkan target kerja dan visi/misi Kampus. Berikut data kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik "X" Pekanbaru.

Tabel 2  
Data Kinerja Tenaga Kependidikan Politeknik "X" Pekanbaru 2016 s/d 2020

No.	Unit Kerja	Realisasi Kerja ( % )				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Akademik	86	82	87	87	89
2	Kemahasiswaan	83	84	83	86	86
3	Keuangan & Kepegawaian	85	87	87	87	85
4	Umum & Sarana Akademik	82	79	84	83	80
	Jumlah/Rata-rata	84,0	83,0	85,3	85,75	85,0

Sumber : Politeknik "X" Pekanbaru, 2021

Rentang penilaian para pegawai dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia

nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Tenaga Kependidikan. Dengan kriteria penilaian sebagai berikut :

1. Amat baik = 91 - 100
2. Baik = 76 - 90
3. Cukup = 61 - 75
4. Sedang = 51 - 60
5. Kurang = 50 kebawah

Dari data diatas dapat dilihat dimana pada setiap tahunnya nilai rata-rata tidak pernah mencapai angka 100. Meskipun berada pada kategori baik, namun dari tahun 2016 sampai tahun 2020 berada pada posisi kategori baik, yang artinya pencapaian kinerja pegawai

Politeknik "X" Pekanbaru masih belum maksimal. Adapun harapan atau target kerja dari pimpinan (Kepala Bagian Tata Usaha) di unit Tata Usaha bahwa pada pada tahun 2019 dan 2020 pencapaian kinerja mencapai angka 90-100%, sehingga dari realisasi diatas tampak masuk dibawah dari target yang ditentukan. Meskipun target ini tidak merupakan kebijaksanaan tertulis dari pimpinan.

Demikian pula bila di lihat Laporan Kinerja (LAPKIN) Tenaga Kependidikan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Riau yang menggambarkan masih kurang maksimal kinerja Pegawai sebagaimana pada table berikut :

Tabel 3  
Laporan Kinerja (LAPKIN) Tenaga Kependidikan di Politeknik "X" Pekanbaru Tahun 2016 s/d 2020

Tahun	Nilai SKP	Nilai Perilaku						Nilai Akhir	Nilai Ket
		Orientasi Layanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kep		
2016	86.89	85	84	92	83	84	0	86.37	Baik
2017	85.96	84	85	85	85	85.1	0	85.51	Baik
2018	84.53	81	82	90	80	81	0	83.84	Baik
2019	84.67	80	80	81	80	81	0	82.96	Baik
2020	80.37	82	79	81	78	81	0	80.30	Baik

Sumber : Politeknik "X" Pekanbaru, 2021

Kompetensi merupakan kemampuan seorang pegawai untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya secara baik dan maksimal. Seorang Pegawai yang melakukan pekerjaan yang bukan dalam kompetensinya maka akan dikuatirkan tidak akan memberikan hasil yang maksimal, bahkan sebaliknya menimbulkan kerugian kepada kampus ataupun perusahaan.

Latar belakang pendidikan atau tingkat pendidikan seorang Pegawai secara umum dapat mempengaruhi sekaligus menjadi indikator kompetensi seorang Pegawai. Untuk mengetahui latar belakang pendidikan ilmu yang dimiliki Tenaga Kependidikan pada Politeknik "X" Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4  
Tingkat Pendidikan Tenaga Kependidikan Politeknik "X" Pekanbaru tahun 2016 s/d 2020

No	Tingkat Pendidikan	Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	SMP	12	11	10	10	2
2	SMA	12	11	14	14	21
3	DIII	20	21	23	24	15
4	S.1	21	23	21	22	35
5	S.2	5	6	6	7	7
JUMLAH		70	72	74	77	80

Sumber : Politeknik "X" Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat masih ada pegawai Tenaga Kependidikan dengan tingkat pendidikannya, SMP dan SMA di Politeknik "X" Pekanbaru sedangkan selebihnya sebagian PNS tingkat pendidikannya adalah DIII, Sarjana (S.1) dan Magister (S.2). Secara umum kompetensi pegawai yang memiliki pendidikan

akademis yang tinggi akan berbeda dengan Pegawai dengan pendidikan akademis yang rendah dan juga akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Adapun penempatan tugas Pegawai yang ada saat ini adalah sebagaimana ditampilkan pada table berikut :

Tabel 5  
Data Penempatan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Penempatan Tugas/Bagian							Jumlah
	Akad	Kemaha-siswaan	Keuangan	Kepe-gawaian	Sarana	Labor	Umum	
SMP	-	-	-	-	1	0	1	2
SMA	3	3	3	4	4	0	4	21
D-III	1	1	2	1	1	7	2	15
S.1	5	5	5	5	5	5	5	35
S.2	2	1	0	2	-	1	1	7
Jumlah total								80

Sumber : Politeknik "X" Pekanbaru, 2021

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa masih ada beberapa Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan setingkat SMP dan SMA yang ditempatkan pada bidang-bidang Pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan kompetensi yang maksimal. Dissisi lain masih ada juga pegawai dengan pendidikan D-III tapi belum mengikuti Pelatihan keahlian Labor, atau Pegawai yang diletakkan di bagian keuangan dengan latar belakang pendidikan D-

III bidang kesehatan. Kondisi tersebut tentu saja menggambarkan masih kurang maksimalnya kompetensi Pegawai dalam melaksanakan tugas.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik "X" Pekanbaru"

## TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat diobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan (Rivai, 2011; 302). Merujuk pasal 3 Peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Tenaga Kependidikan berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya, (Sutrisno, 2011: 203).

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 142) menyebutkan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Selanjutnya menurut Priansa (2016: 254) kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

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.

Manfaat kompetensi menurut Edi Sutrisno (2011:208) adalah :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
- 2) Alat seleksi karyawan
- 3) Memaksimalkan produktivitas
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Ruky dalam Sutrisno (2011: 208) mengemukakan konsep kompetensi memiliki

dampak serta manfaat bagi perusahaan sebagai berikut ;

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.  
Dalam hal ini akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar ; keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.
- 2) Alat seleksi karyawan.  
Membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.
- 3) Memaksimalkan produktifitas.  
Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi "ramping" mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.  
Dapat mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.  
Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.  
Merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Menurut Spencer and Spencer dalam Sedarmayanti (2017: 21) kompetensi memiliki karakteristik seperti :

- a. *Motives*, sesuatu yang secara konsisten dipikirkan oleh seseorang sehingga ia melakukan tindakan.
- b. *Traits*, watak yang mempengaruhi bagaimana seseorang merespon berbagai informasi dan situasi dan perilaku dengan cara tertentu. Watak seseorang ditunjukkan melalui kepercayaan diri, kontrol diri, ketabahan/ daya tahan.

- c. *Self concept*, sikap, nilai, dan citra diri yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu.
- d. *Knowledge*, informasi/ pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. *Skills*, kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas fisik tertentu (tugas mental tertentu).

Menurut Zwell dalam Sudarmanto (2014: 54) terdapat 7 determinan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi, yakni :

- a. Kepercayaan dan Nilai  
Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berfikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.
- b. Keahlian/ keterampilan  
Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi. Sebagai contoh, *public speaking* (berbicara) adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Dengan memperbaiki kemampuan bicara seseorang akan meningkatkan kecakapan kompetensi komunikasinya.
- c. Pengalaman  
Merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan orang yang tidak mempunyai pengalaman.
- d. Karakteristik personal  
Karakteristik kepribadian seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
- e. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.

- f. Isu- isu emosional  
Hambatan dan blok- blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berfikir negatif terhadap seseorang, pengalaman masa lalu yang selalu negatif sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi seseorang.
- g. Kapasitas intelektual  
Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.

Menurut Moehariono dalam Heri Sapari dkk, (2017:4) ada lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- b. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
- c. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
- d. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- e. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Menurut Sutrisno (2011:170), Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Selanjutnya,

menurut Mathis (2011:378), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2011:548), kinerja merupakan perilaku nyata yang disampaikan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya menurut Kasmir (2016: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Tujuan penilaian kinerja menurut Weether dan Davis dalam Suwatno dan Priansa (2016:197) adalah :

- a. *Performance Improvement*  
Memungkinkan karyawan atau manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*  
Membantu para karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- c. *Placement Decision*  
Menentukan promosi, transfer dan demotion.
- d. *Training and Development Need*  
Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka optimal
- e. *Carrer Planning and Development*  
Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies*  
Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*  
Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam

manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

- h. *Equal Employment Opportunity*  
Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- i. *External Challenges*  
Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya.
- j. *Feedback*  
Memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2017:264), tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang Kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang Kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan bagian Kepegawaian.

Sedarmayanti (2011:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Ketepatan Waktu
- c. Inisiatif

- d. Kemampuan
- e. Komunikasi

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:125), kompetensi merupakan dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi juga menjadi karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antar kinerja efektif dan tidak efektif. Selain itu kompetensi merupakan kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakann pekerjaan dengan baik

Sedangkan menurut Edi Sutrisno (2011:209), penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata – rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan akan mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) karyawan.

Priansa (2016: 277) kompetensi dan kinerja SDM merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian Peneliti mengajukan hipotesis adalah diduga Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik "X" Pekanbaru.

Adapun populasi dan sample penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kependidikan di Politeknik "X" Pekanbaru, yaitu sebanyak 79 orang. Dalam penelitian ini Penulis mengguna-

kan metode deskriptif dan kuantitatif dengan pendekatan pengolahan data secara Regresi linier sederhana.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi jawaban Responden terhadap pernyataan Variabel Kompetensi Pegawai Tenaga Kependidikan dengan hasil Skor rata-rata sebesar 4,11, artinya jawaban responden untuk semua pernyataan Kompetensi Pegawai Tenaga Kependidikan termasuk dalam kategori BAIK. Demikian juga rekapitulasi jawaban Responden terhadap pernyataan indikator Variabel Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan dengan hasil Skor rata-rata untuk keseluruhan pernyataan adalah 3,82, artinya jawaban responden untuk semua pernyataan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan termasuk dalam kategori BAIK..

Adapun hasil uji validitas nilai *product Moment* yang dihasilkan masing masing item pernyataan variable Dependen maupun independen  $> R_{tabel} : 0,221$  maka keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian inisah dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data atau item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan VALID. Selanjutnya hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil pengujian dengan alat ukur nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan aplikasi SPSS berada diatas 0,70 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Selanjutnya pengujian normalitas. Dalam pengujian ini menggunakan analisis Kolmonogrov dengan hasil uji sebagaimana table berikut :



**Tabel 6**  
**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.28001087
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.109
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.227

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan table 5.27 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kriteria penentuan normalitas adalah apabila diperoleh nilai Unstandardized Residual atau nilai Sig > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari pengolahan data melalui SPSS diperoleh nilai Unstandardized Residual

sebesar 0, 0,227 > 0,05 maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi standar normalitas

Hasil Regresi Linier Sederhana olahan SPSS penelitian ini adalah sebagaimana table berikut :

**Tabel 7**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.124	3.924		1.051	.297
	Kompetensi	.876	.090	.742	9.714	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 4.124 + 0,876X + e$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 4.124 Artinya adalah apabila Kompetensi Pegawai Tenaga Kependidikan Politeknik "X" Pekanbaru diasumsikan bernilai nol (0), maka tingkat Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan adalah sebesar 4.124.
- Nilai koefisien regresi 0, 876

menyatakan bahwa jika Kompetensi mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Politeknik "X" Pekanbaru sebesar 0, 876 satuan.

- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Hasil Uji pengaruh variable kompetensi pada kinerja secara parsial (Uji T) dengan

tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Analisis Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.124	3.924		1.051	.297
Kompetensi	.876	.090	.742	9.714	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.714 > 1,991$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Politeknik "X" Pekanbaru.

Adapun hasil uji Koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) yaitu untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagaimana table berikut :

**Tabel 9**  
**Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.545	4.30771

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai  $R_{square}$  sebesar 0, 551 atau 55,1% berarti Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan

Politeknik "X" Pekanbaru sebesar 55,1% dan sisanya ( $100 - 55,1$ ) 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah penulis laksanakan di Politeknik "X" Pekanbaru dengan judul *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan pada Politeknik "X" Pekanbaru* maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuisioner yang telah dijawab oleh responden, diperoleh bahwa Skor rata-rata untuk keseluruhan pernyataan adalah 4,11, artinya jawaban responden untuk semua pernyataan Kompetensi Pegawai Tenaga Kependidikan adalah Sangat Setuju.
- b. Nilai konstanta (a) sebesar 4.124 Artinya adalah apabila Kompetensi Pegawai Tenaga Kependidikan Politeknik "X" Pekanbaru diasumsikan bernilai nol (0), maka tingkat Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan adalah sebesar 4.124. Nilai koefisien regresi sebesar 0,876 artinya menyatakan bahwa jika Kompetensi mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Politeknik "X" Pekanbaru sebesar 0,876 satuan.
- c. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (9.714 > 1,991) dan signifikansi  $< 0,05$  (0,000 < 0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Politeknik "X" Pekanbaru.
- d. Nilai  $R^2$  sebesar 0,551 atau 55,1% berarti Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Politeknik "X" Pekanbaru sebesar 55,1% dan sisanya (100-55,1) 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SARAN

- a. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden bahwa nilai rata-rata terendah pada pernyataan variable X maka Penulis memberikan saran kepada pihak Pegawai Tenaga Kependidikan di Politeknik "X" Pekanbaru untuk lebih meningkatkan lagi kemampuan pengelolaan serangkaian tugas yang diberikan terutama dalam situasi tertentu yang menuntut pengelolaan kerja yang lebih maksimal.
- b. Berdasarkan nilai rata-rata terendah jawaban Responden pada pernyataan variable Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Pegawai Tenaga Kependidikan (Y) maka Penulis menyarankan kepada Pegawai Tenaga Kependidikan Politeknik "X" Pekanbaru agar lebih meningkatkan pola komunikasi yang intens dan terbuka kepada pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul di tempat kerja sehingga diharapkan memberikan dampak pada kinerja yang jauh lebih baik lagi.
- c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Politeknik "X" Pekanbaru dalam melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan analisis yang lebih baik lagi sehingga hasil penelitian dapat dijadikan bahan masukan bagi Fakultas/Perguruan Tinggi atau referensi bagi penelitian lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrawan, Andi, dkk (2018), dengan judul penelitian : *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tim*, journal of management Review, Graduate Program Universitas Galuh, Volume 2 Nomor 1
- Indrawati, Nita, 2017, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Kendari*, Skripsi Universitas Haluoleo, Kendari
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2010. *Human Resources Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Priansa, D. J., 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung, Alfabeta
- Quraisy, Andi, 2020, *Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro –Wilk (Studi kasus penghasilan orang tua mahasiswa Prodi Pendidikan Matematika Unismuh Makassar)*, J-HEST: Journal of Healt, Education, Economics, Science, and Technology Volume 3 Nomor 1, Universitas Muhammadiyah Makassar
- Rahmatih, Aisa Nikmah, dkk, 2020, *Hubungan Motivasi Dan Kemandirian Belajar Mahasiswa Calon Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Wahana Sekolah Dasar, Unibersitas Mataram, Vol 28 , No 2
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sudarmanto. 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* ; Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy, .2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Jakarta,. Kencana
- Umar, Husein, 2013, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Widyarini, Asri Mukti, 2016, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru*, Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE Riau), Pekanbaru