

# EFEKTIFITAS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Oleh  
Putra Budi Ansori<sup>1</sup> dan Risman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : [pbansori@gmail.com](mailto:pbansori@gmail.com)  
E-mail : [risman@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:risman@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

**Abstract :** *The purpose of this study was to determine the effect of competence on the performance of. To achieve this goal, a study was conducted using a sample of 68 people, using the census method. Methods of data analysis using simple linear regression. Based on the results of partial t-test testing, it was found that competency had a significant effect on the Performance, this was proven based on the t-test found that t-count was greater than t-table ( $2.707 > 1.997$ ). The magnitude of the influence of the competency variable on employee performance variables is 0.51.3 (51.3%) this is proven based on the results of the determination test where an R2 value of 0.513 is obtained. Recommendations that can be submitted It is expected that the work assigned to employees must be in accordance with their expertise because this gets the lowest response from respondents.*

**Keywords:** *Competence, Performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, seiring dengan persaingan yang kompetitif sebagai akibat dari perubahan teknologi, maka setiap organisasi tentu membutuhkan sumber daya manusia yang superior atau berkualitas. Kemampuan kerja yang baik akan mendorong timbulnya kinerja yang baik. Dengan kompetensi atau kemampuan yang baik, pegawai akan dapat bekerja dengan percaya diri dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya.

Kinerja seseorang tentu juga ditentukan oleh kemampuan seseorang tersebut dalam melaksanakan pekerjaan ataupun tugas-

yang diberikan kepadanya. Kegiatan kerja yang dilakukan sangat membutuhkan kemampuan serta pengetahuan akan bagaimana cara menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik sehingga menimbulkan hasil kerja yang baik pula. Agar pengetahuan, kemampuan serta keterampilan setiap pegawai dapat terus berkembang seiring dengan kebutuhan perusahaan, maka pegawai tersebut perlu mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan dengan pemberian pendidikan dan pelatihan (Iskandar, 2021:532).

Berikut data latar belakang pendidikan pegawai yang juga dapat menggambarkan masing-masing kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki jika dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai.

**Tabel 1**

**Data latar belakang pendidikan pegawai Kesyahbandaran tahun 2021**

Tahun	SMA/Sederajat	Diploma	S.1	Jumlah Pegawai
2017	36	12	18	66
2018	33	11	24	68
2019	32	12	26	70
2020	31	12	22	65
2021	33	12	23	68

Sumber : data olahan 2022.

Dari tabel diatas dapat dilihat latar belakang pendidikan pegawai Kesyahbandaran tahun 2017 lulusan SMA/ Sederajat sebanyak 36 orang, Diploma 12 orang dan S.1 sebanyak 18 orang dengan jumlah pegawai 66 orang, tahun 2018 lulusan SMA/ Sederajat sebanyak 33 orang, Diploma 11 orang dan S.1 sebanyak 24 orang dengan jumlah pegawai 68 orang, tahun 2019 lulusan SMA/Sederajat sebanyak 32 orang, Diploma 12 orang dan S.1 sebanyak 26 orang dengan jumlah pegawai 70 orang, tahun 2020 lulusan SMA/ Sederajat sebanyak 31 orang, Diploma 12 orang dan S.1 sebanyak 22 orang dengan jumlah pegawai 65 orang. Dan tahun 2021 lulusan SMA/ Sederajat sebanyak 33 orang, Diploma 12 orang dan S.1

sebanyak 24 orang dengan jumlah pegawai 68 orang.

Terlihat dari tabel berikut dari segi latar belakang pendidikan pegawai yang bekerja di kantor tersebut masih sangat rendah, dikarenakan jumlah pegawai yang tamatan SMA/ sederajat lebih tinggi ketimbang tamatan diploma ataupun sarjana, oleh karena itu tingkat kompetensi kinerja di kantor tersebut masi sangat perlu untuk di perhatikan

Kemampuan seseorang juga dapat dilihat dari masa kerja seseorang tersebut, karena semakin lama bekerja dalam suatu organisasi tentu semakin meningkat kemampuan atau kompetensinya.

**Tabel 2**  
**Data Masa Kerja Pegawai Kesyahbandaran Pekanbaru**

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1	< 5 tahun	-
2	6- 10 tahun	68
3	> 10 tahun	-
Jumlah		68

Sumber : data olahan 2022.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pegawai kesyahbandaran memiliki masa kerja 6-10 tahun dengan jumlah pegawai 68 orang pada tahun 2021. Pelatihan adalah bentuk pengembangan pegawai dalam

meningkatkan kompetensi pegawai pada bidang tugasnya. Berikut data jumlah dan bentuk-bentuk pelatihan yang diikuti pegawai kesyahbandaran.

**Tabel 3**  
**Data Jumlah Dan Bentuk Pelatihan Yang Diikuti Pegawai Kesyahbandaran**

Tahun	Bentuk Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan			Total Peserta
		SMA	Diploma	S. 1	
2017	Penanggulangan Pencemaran Tingkat I	2	-	-	4
	Maritim English	-	-	1	
	Kesyahbandaran Kelas b	-	1	-	
2018	Teknis Terpadu Bidang HUBLA	-	4		8
	PSC (Port Security Control)	-	2		
	Marine Inspector Type A	-	1		
	ISPS Code	1			
2019	Dasar - Dasar Kesyahbandaran	1	-	-	2
	Pendaftaran & Kebangsaan Kapal Asing	-	1		
2020	Dasar – Dasar Kepelabuhanan	2			2
2021	SEA and Coast Guard	-	2		5
	Marine Inspector	-	3		

Sumber : Data olahan 2022.

Dari tabel diatas tergambar bahwa jumlah pelatihan yang diadakan dan peserta pelatihan pada tahun 2017 sebanyak 4 orang dengan 3 bentuk kegiatan pelatihan yang diadakan, tahun 2018 peserta sebanyak 8 orang dengan 4 bentuk pelatihan, pada tahun 2019 peserta sebanyak 2 orang dengan 2 bentuk pelatihan, tahun 2020 peserta 2 orang

dengan 1 bentuk pelatihan, dan tahun 2021 peserta 5 orang dengan 2 bentuk pelatihan. Gambaran pelatihan diatas diberlakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing pegawai kesyahbandaran.

Berikut data yang menggambarkan tentang capaian atau hasil kerja pegawai kesyahbandaran.

**Tabel 4**  
**Data Target Dan Realisasi Kerja Pegawai Kesyahbandaran**

No	Jenis Pelayanan	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Persetujuan berlayar	1540	1625	1683	1726	1789
	Selesai	1530	1550	1640	1690	1740
	Tidak Selesai	<b>10</b>	<b>75</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>49</b>
2	Persetujuan bongkar muat	1311	1398	1530	1601	1753
	Selesai	1245	1350	1455	1558	1630
	Tidak Selesai	<b>66</b>	<b>48</b>	<b>75</b>	<b>43</b>	<b>123</b>
3	Sertifikat kapal	4	4	4	5	8
	Selesai	4	3	3	5	5
	Tidak Selesai	-	<b>1</b>	<b>1</b>	-	<b>3</b>
4	Penerbitan buku laut	6	6	7	7	7
	Selesai	5	4	6	6	7
	Tidak Selesai	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	-
5	Perjanjian anak buah kapal	12	12	12	16	18
	Selesai	12	10	11	15	15
	Tidak Selesai	-	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Sumber : Data olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kerja pegawai kesyahbandaran masih belum optimal, hal ini dilihat dari pekerjaan yang terselesaikan dengan baik, namun masih dijumpai pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Hal ini tentu berdampak terhadap kinerja pegawai kesyahbandaran masih rendah.

Berikut gambaran tentang jumlah pegawai dan absensi kesyahbandaran.

**Tabel 5**  
**Data jumlah serta absensi pegawai Kesyahbandaran**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif Kerja	Absensi			Jumlah Kasus
			Tidak Hadir	Datang Terlambat	Pulang Cepat	
2017	66	354	9	-	7	16
2018	68	352	14	-	11	25
2019	70	351	5	12	9	26
2020	65	356	7	11	2	20
2021	68	355	21	24	12	57

Sumber : Data olahan 2022.

Berdasarkan tabel di atas terlihat di tahun 2017 jumlah pegawai sebanyak 66 orang, dan ditahun 2018 dan 2019 terjadi

kenaikan jumlah pegawai karena adanya penambahan pegawai dikantor tersebut, namun pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah

pegawai sebanyak 65 orang dari tahun-tahun sebelumnya, dan pada tahun 2021 terjadi penambahan pegawai sebanyak 68 orang. Dari segi absensi masih dijumpai pegawai belum mentaati aturan tentang kehadiran, hal ini tentu akan berdampak terhadap hasil kerja yang

diselesaikan karena ada hari-hari yang tidak produktif.

Tingkat kehadiran pegawai tentunya sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, berikut dapat dilihat data tentang Standar Penilaian Hasil Kerja Pegawai Kesyahbandaran Tahun 2021.

**Tabel 6**  
**Standar Penilaian Hasil Kerja Pegawai Kesyahbandaran Tahun 2021.**

Skor	Nilai	Bobot
5	202 ke atas	Sangat Tinggi
4	151 – 150	Tinggi
3	102 – 150	Sedang
2	52 – 101	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari data di atas merupakan standar penilaian hasil kerja pegawai guna instansi melakukan pengawasan. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi, terutama terhadap pegawai. Pada dasarnya, setiap instruksi yang disampaikan kepada bawahan harus diawasi oleh pimpinan sehingga pimpinan mampu mengambil tindakan apabila ada terjadi kesalahan, kelalaian akan tugas yang dijalani oleh para pegawainya sehingga produktivitas Pegawai semakin meningkat. Berikut data Standar Penilaian Pegawai (SKP) pada Kesyahbandaran Tahun 2017 – 2021. Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, maka saya tertarik melakukan penelitian pada kantor Kesyahbandaran Pekanbaru dengan judul “Efektivitas Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Pekanbaru”.

### Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran Pekanbaru.

### Batasan Masalah

Pada penelitian ini penulis membatasi masalah pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kesyahbandaran Pekanbaru yang di khususkan pada pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas III Pekanbaru.

### Tinjauan Pustaka

#### Pengertian Kompetensi

Kompetensi sebenarnya bukan hal yang baru dalam wacana manajemen sumber daya manusia maupun psikologi organisasi. Konsep kompetensi telah lama menjadi kajian, bahkan telah menjadi bahan perdebatan dalam berbagai jurnal, majalah, dan buku teks. Akan tetapi konsep kompetensi mulai populer kira-kira pada tahun 1990-an atau bahkan tahun 2000-an khususnya di Indonesia, Sudarmanto, (2014:39).

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:142) 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*).

McClelland dalam Rivai dan Sagala (2016:298) kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Armstrong (1994) dalam Sudarmanto (2014:46) kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Donni (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 Finch dan Crunkilton dalam Edy (2017:204) mengartikan kompetensi adalah sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, serta sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan benar berdasarkan ilmu yang dimilikinya.

### Standar Kompetensi

Rivai dan Sagala (2016:317) Standar diartikan sebagai “ukuran” yang disepakati, sedangkan kompetensi didefenisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikapn dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performen yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa standar kompetensi merupakan kesepakatan tentang kompetensi yang diperlukan untuk suatu bidang pekerjaan.

Dengan kata lain, standar kompetensi ialah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. Dengan adanya standar kompetensi, maka yang bersangkutan akan mampu ;

1. Mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan.
2. Mengelola pekerjaan tersebut agar dapat dilaksanakan.
3. Mengetahui apa yang harus dilakukan jika terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula.
4. Menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda.

### Manfaat Kompetensi

Ruky (2003) dalam Edy (2017:208) 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” mengahruskan 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.

### Indikator Kompetensi

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:145) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur yang menjadi indikator dari kompetensi itu sendiri, yakni :

1. Pengetahuan (*knowledge*).  
Memiliki pengetahuan yang didapat dari belajar secara formal dan/ atau dari pelatihan- 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 sesuatu 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, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/ pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/ organisasi.

### Pengertian Kinerja

Kinerja dalam Tesaurus bahasa Indonesia berarti kemampuan, penampilan, prestasi, dan kapasitas. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa *entries* dalam Ma’arif dan Kartika (2012:7) yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, dan melaksanakan.
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar.
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

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

Fahmi (2013:226) mengemukakan definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Bernardin dalam

Sudarmanto (2014:8) menyatakan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk hasil kerja yang tercipta dari aktivitas-aktivitas kegiatan seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

### Indikator Kinerja

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012:75), yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja  
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja  
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab  
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Kerjasama  
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Sudarmanto (2014:75) urgensi kompetensi sumber daya manusia dalam upaya mendongkrak kinerja suatu organisasi telah menumbuhkan minat berbagai ahli untuk melakukan penelitian.

Ma'arif dan Kartika (2012:8) kinerja adalah keluaran (*result*) yang merupakan *real value* bagi perusahaan, misalnya berapa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit, dan sebagainya. Untuk menghasilkan keluaran (*result*) tersebut dibutuhkan kompetensi tertentu, seperti kemampuan mengoperasikan mesin, kemampuan mengatur sumber daya, dan lain-lain, oleh karena itu, baik kinerja maupun kompetensi sama-sama penting, tidak ada kinerja jika tidak ada kompetensi.

Rivai dan Sagala (2016:289) kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktifitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 149) dalam beberapa penelitian variabel kompetensi ini ditempatkan sebagai variabel independen atau juga variabel antara (*intervening*) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebagai variabel dependen.

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis dan Sumber Data**

Data Primer, Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat baik yang dilakukan melalui wawancara,

observasi dan alat lainnya, Joko (2015: 87). Data Sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan, Joko (2015: 88).

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui Observasi. Adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan (Joko, 2015:63). Kuesioner atau Angket. Merupakan alat pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan-pernyataan yang lazim disebut sebagai kuesioner kepada objek yang akan diteliti (Joko, 2015:55).

#### **Analisis Data**

Analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian, Sujarweni (2014:103). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode :Deskriptif, Menurut Arikunto (2017:282), deskriptif adalah membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2016:34) metode kuantitatif digunakan apabila:

- (1) Bila masalah yang merupakan titik tolak penelitian sudah jelas.
- (2) Bila penelitian ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi.
- (3) Bila ingin diketahui pengaruh pelakuan / teratmen tertentu terhadap yang lain.
- (4) Bila penelitian bermaksud menguji hipotesis penelitian.
- (5) Bila peneliti ingin mendapatkan data yang akurat.
- (6) Bila ingin menguj terhadap adanya keraguan-keraguan tentang validitas pengetahuan, teori, dan produk tertentu.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kesyahbandaran dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.891	3.937		7.085	.000
	Kompetensi	.243	.090	.316	2.707	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Lampiran, 2022

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai Kesyahbandaran.

Dari tabel 7 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,891 + 0,243X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya,:

- a. Konstanta sebesar 27,891, artinya jika variabel kompetensi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 27,891.

- b. Nilai Koefisien variabel kompetensi 0,243 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel rotasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0,243 satuan dari perubahan variabel kompetensi.

#### Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Pembuktian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yakni kinerja Pegawai Kesyahbandaran dari satu variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8**  
**Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.891	3.937		7.085	.000
	Kompetensi	.243	.090	.316	2.707	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Lampiran, 2022



Dari tabel 8 maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :

- Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Uji  $t$  ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  pada signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 68 - 1 - 1 \\ &= 0,025 : 66 \\ &= 1,997 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel kompetensi (X) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,707.

Maka bila dibandingkan pada  $t_{\text{tabel}}$  pada signifikan  $\alpha = 5\%$ , yakni sebesar 1,997 dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,707 > 1,997$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kesyahbandaran. Hal ini berarti jawaban hipotesis jawaban penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak.

### Koefisien Determinasi $R^2$

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Output SPSS.**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.486	3.08745
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Lampiran, 2022

Dari tabel 9 diperoleh nilai R. Square ( $R^2$ ) sebesar 0,513 (51,3%) ini menerangkan bahwa variabel kompetensi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja Pegawai Kesyahbandaran Pekanbaru sebesar 51,3%. Sedangkan sisanya sebesar 48,7% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kesyahbandaran Pekanbaru. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

### Kesimpulan

- Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis deskriptif pada variabel kompetensi pegawai Pegawai Kesyahbandaran Pekanbaru, ditemukan tanggapan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,64 termasuk dalam kategori setuju sedangkan pada variabel kinerja pegawai berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,85.
- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kesyahbandaran Pekanbaru, hal ini terbukti berdasarkan uji  $t$  ditemukan  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,707 > 1,997$ ).
- Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai, adalah sebesar 0,51,3 (51,3%) hal ini terbukti berdasarkan hasil uji determinasi dimana diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,513.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arcynthia, M Lian, 2013, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makasar*, Universitas Hasanuddin Makasar, Makasar.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dharma, Surya, 2013, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Endriadi, 2016, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau*, STIE Riau, Pekanbaru.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Imas Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham, 2013, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Cetakan Kedua, CV. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Iskandar, I., & Risman, R. 2021. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Xyz Provinsi Riau*. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 532-541.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Ed.1-Cet.2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kartika, Lindawati dan Ma'arif, Syamsul, 2012, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"*, IPB Press, Bogor.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Gahlia Indonesia.
- Priansa, Juni, Donni, 2016, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella, Jauvani 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*, edisi kedua, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019 *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sulasmi,Teti, 2014, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Kuantan Singing*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru.
- Samsudin, H. Sadili, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke- 3, CV. Pustaka Setia, Bandung.