

# PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS "X" KABUPATEN BENGKALIS

Oleh :

**Yogie Rahmat**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jl. HR Soebrantas No 57 Panam-Pekanbaru, Riau  
email: yogierahmat91@gmail.com

**Abstract:** *Performance is the result or level of success of an individual in carrying out tasks compared to various possibilities, such as work standards, targets, or predetermined and mutually agreed criteria. The objective of this research is to determine the Influence of Competence on Employee Performance in the "X" District Office of Bengkalis Regency. In this study, a sample of 84 respondents was used. The result of the regression equation  $Y = 19.705 + 0.688x$  indicates that the value of  $a = 19.705$  suggests that if Competence is considered zero, the level of Performance is 19.705 units. The regression coefficient value = 0.688 indicates that if the Competence value increases by 1 unit, the Performance variable will increase by 0.688 units. The positive regression coefficient means that the better the Competence, the higher the Employee Performance in the "X" District Office of Bengkalis Regency will be. From the t-test results, the t-value for the Competence variable is 8.946 (greater than the t-table value of 1.989), and the P-value is  $0.000 < 0.05$ . Therefore, this research shows that Competence significantly influences Employee Performance in the "X" District Office of Bengkalis Regency. Based on the correlation coefficient (R) value of 0.703, it means that there is a strong relationship between the Competence variable and Performance. Then, the coefficient of determination R Square is 0.494, indicating that the Competence variable contributes 49.4% to Employee Performance in the "X" District Office of Bengkalis Regency, while the remaining 50.6% is influenced by factors not examined in this research.*

**Keywords:** *Competence, Performance*

## PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. 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. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang

dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai

organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk melakukan tugas pokok dan fungsi masing-masing secara efektif dan efisien.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Bekerja

merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Berikut penulis sajikan data jumlah pegawai pada Dinas "YXZ" Kabupaten Bengkalis pada tahun 2017-2021

**Tabel 1**  
**Data jumlah serta absensi pegawai pada Dinas "X" Kabupaten Bengkalis**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja Efektif	Absensi			Jumlah Kasus	Persentase (%)
			Tidak Hadir	Datang Terlambat	Pulang Cepat		
2017	85	257	3	6	-	9	3.50%
2018	86	254	6	8	5	19	7.48%
2019	86	249	8	8	5	21	8.43%
2020	85	253	10	11	8	29	11.46%
2021	85	253	9	12	7	28	11.07%

Sumber : Dinas "X" Kabupaten Bengkalis, 2022

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa untuk tingkat absensi ketidakhadiran, terlambat, dan pulang cepat masih terhitung tinggi setiap tahunnya, yaitu Pada tahun 2017 dengan tingkat kasus pelanggaran 9 dengan presentase 3.50%. Pada tahun 2018 dengan tingkat kasus pelanggaran 19 dengan presentase 37.48%. Pada tahun 2019 dengan tingkat kasus pelanggaran 21 dengan presentase 8.43%. Pada tahun 2020 dengan tingkat kasus pelanggaran 29 dengan

presentase 11.46%. Pada tahun 2021 dengan tingkat kasus pelanggaran 28 dengan presentase 11.07%. sehingga bisa dikatakan kasus pelanggaran untuk kedisiplinan masih tinggi.

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 2**  
**Data Latar Belakang Pendidikan Pegawai Dinas “X” Kabupaten Bengkalis**  
**Tahun 2021**

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	2
2	SLTP	1
3	SMA/Sederajat	35
4	Diploma	13
5	S.1	28
6	S.2	6
<b>Jumlah</b>		<b>85</b>

Sumber : Dinas ““X”” Kabupaten Bengkalis, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat latar belakang pendidikan pegawai pada Dinas ““X”” Kabupaten Bengkalis Tahun 2021 yaitu pendidikan SD sebanyak 2 orang, pendidikan SLTP sebanyak 1 orang, pendidikan

SMA/Sederajat sebanyak 35 orang, pendidikan Diploma sebanyak 13 orang, pendidikan Sarjana sebanyak 28 orang dan pendidikan Pascasarjana sebanyak 6 orang.

**Tabel 3**  
**Data Pegawai Dinas “X” Kabupaten Bengkalis berdasarkan golongan Tahun 2021**

No	Golongan	Jumlah	Lama Bekerja	Jumlah
1	Juru (I/c)	1	1-10 Tahun	15
2	Juru TK.I(I/d)	1	11-20 Tahun	18
3	Pembina (IV/a)	3	20-30 Tahun	21
4	Penata (III/c)	14	Diatas 31 Tahun	31
5	Penata Muda (III/a)	11		
6	Penata Muda TK.I (III/b)	10		
7	Penata TK I (III/d)	12		
8	Pengatur (II/c)	8		
9	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	2		
10	Pengatur Tk I (II/d)	23		
<b>Total Pegawai</b>		<b>85</b>		<b>85</b>

Sumber : Dinas ““X”” Kabupaten Bengkalis, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat Data Pegawai Dinas ““X”” Kabupaten Bengkalis berdasarkan golongan dan masa kerja Tahun 2021 dimana pegawai yang memiliki golongan kerja terbanyak ialah Pengatur Tk. I (II/d) dengan jumlah pegawai 23 orang pegawai, serta masa kerja pegawai yang paling banyak yaitu diatas 31 tahun masa kerja yaitu 31 orang pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompetensi

Aprinto dan jacob (2013:186) secara praktis mengatakan kompetensi adalah kemampuan

individu untuk melakukan pekerjaannya dengan hasil yang unggul. Pekerjaan individu tidak hanya berkaitan dengan teknis pekerjaan, namun juga berkaitan dengan bagaimana ia mengelola pekerjaannya dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Edison, dkk (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Lyle Spencer & Signe Spencer dalam Sudarmanto (2014:46) kompetensi

merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Menurut Wibowo (2016:272) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang didefinisikan terhadap kinerja yang unggul dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Menurut Aprinto dan Jacob (2013:186) terdapat dua jenis kompetensi sebagai berikut:

- 1) *Hard competency* yaitu kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian teknis suatu pekerjaan, misalnya membuat laporan keuangan dan perakitan mesin mobil
- 2) *Soft competency* yaitu jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain dan mengelola pekerjaan, misalnya komunikasi dan kepemimpinan kelompok.

Menurut Wibowo (2016:273) terdapat lima karakteristik kompetensi sebagai berikut :

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang

sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan

- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu Emosional
- 7) Kemampuan Intelektual
- 8) Budaya Organisasi

### Indikator Kompetensi

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:145) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur- unsur yang menjadi dimensi 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.

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja 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. Fahmi (2013:226) mengemukakan defenisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara dalam Masram dan Muah (2017:140) adalah:

1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa sasaaran seperti yang dikemukakan Sunyoto dalam Masram dan Muah (2017:141) yaitu:

- 1) Membuat analisis kerangka dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- 2) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan ini dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
- 3) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan bahan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara

karyawan dengan pimpinan itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (merit system) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu reward system recommendation)

### Indikator Kinerja

Menurut Permendagri No 46 tahun 2011, Untuk mengukur indikator kinerja pegawai PNS dapat dilihat sebagai berikut:

1. Orientasi pelayanan  
Orientasi pelayanan adalah sikap atau perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan instansi lain.
2. Integritas  
Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen  
Komitmen adalah Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang ataupun golongan.
4. Disiplin  
Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
5. Kerjasama  
Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.
6. Kepemimpinan  
Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan

mempengaruhi bawahan ataupun orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

### METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data penulis lakukan dengan menyebarkan kuisioner (angket) kepada responden, dan observasi, Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas X Bengkalis sebanyak 85 orang, sedangkan sample dari penelitian ini adalah 84 orang responden.

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Selanjutnya Kuisioner yang akan disebarakan terlebih dahulu dilakukan uji instrument yang meliputi :

#### a. Uji Validitas

Suatu item dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung yang dihasilkan dengan teknik perhitungan *product Moment* lebih besar dibandingkan lebih besar dari nilai  $r$  tabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan teknik Croanbach alpha. Alat ukur dapat dikatakan andal apabila memiliki alpha lebih dari 0,6 (Ghazali, 2013:42).

#### c. Uji Normalitas

“Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah :

- 1) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi analisis persamaan Regresi Linear Sederhana, Uji parsial (UJI T) dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**HASIL PENELITIAN**

**1. Hasil Uji Validitas**

Nilai tabel R diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar  $r_{tabel} = 0.2146$ . Dengan demikian jika suatu item pernyataan

mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas  $> r_{tabel} = 0.2146$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas  $\leq r_{tabel} = 0.2146$ , maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur, sehingga item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam kuesioner.

**Tabel 4**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X)**

No Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.682	0.2146	Valid
Pernyataan 2	0.586	0.2146	Valid
Pernyataan 3	0.557	0.2146	Valid
Pernyataan 4	0.539	0.2146	Valid
Pernyataan 5	0.650	0.2146	Valid
Pernyataan 6	0.609	0.2146	Valid
Pernyataan 7	0.381	0.2146	Valid
Pernyataan 8	0.485	0.2146	Valid
Pernyataan 9	0.611	0.2146	Valid
Pernyataan 10	0.609	0.2146	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel Kompetensi (X) mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada

variabel Kompetensi (X) tersebut dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk menguji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.541	0.2146	Valid
Pernyataan 2	0.544	0.2146	Valid
Pernyataan 3	0.609	0.2146	Valid
Pernyataan 4	0.516	0.2146	Valid
Pernyataan 5	0.448	0.2146	Valid
Pernyataan 6	0.558	0.2146	Valid
Pernyataan 7	0.577	0.2146	Valid
Pernyataan 8	0.418	0.2146	Valid
Pernyataan 9	0.418	0.2146	Valid
Pernyataan 10	0.346	0.2146	Valid
Pernyataan 11	0.537	0.2146	Valid
Pernyataan 12	0.402	0.2146	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari pada r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) tersebut dinyatakan valid.

**2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi

suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama. Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data dapat dipercaya. Uji Reabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha, Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,60.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Item Pertanyaan	Keterangan
1	Kompetensi (X)	0.768	10	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0.712	12	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat, Cronbach's Alpha untuk variabel Kompetensi (X) sebesar 0.768 lebih besar dari 0.6, dan variable Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.712 lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpa lebih besar dari nilai koefisien alpa 0,60

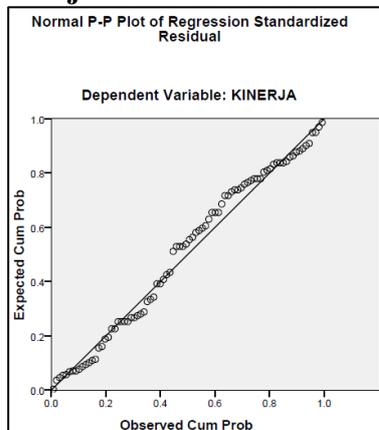
**Hasil Uji Normalitas**

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independen atau keduanya normal

atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Normal P-P Regression Standarized Residuals*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data. Jika tidak, berarti tidak memenuhi asumsi normalitas data.

Hasil penelitian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar dibawah ini

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas data**



Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, oleh karena maka model regresi, variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas data ini berarti bahwa data tersebut normal dan layak untuk diuji. Dengan demikian pengujian statistik dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk memenuhi hipotesis penelitian.

**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode atau analisa

kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil persamaan regresi dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95%, Jika hasil regresi p-value > 0,05 Ho tidak dapat ditolak yang berarti Ha ditolak, sebaliknya jika p-value <0,05 ho ditolak atau Ha diterima,

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari 84 responden :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>19.705</b>	2.989		6.593	.000
	Kompetensi	<b>.688</b>	.077	.703	8.946	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 19.705 + 0.688x$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari nilai dari beta (b) bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Artinya :

1. Nilai a = 19.705 menunjukkan bahwa jika Kompetensi dianggap nol maka tingkat Kinerja adalah sebesar 19.705 satuan.
2. Nilai koefisien regresi = 0.688 menunjukkan bahwa apabila nilai Kompetensi naik 1 satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.688 satuan. Koefisien regresi bernilai positif, berarti semakin baik Kompetensi akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai

**Uji T**

Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub>, Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka hipotesis diterima, dan jika t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> maka hipotesis ditolak, besarnya t<sub>hitung</sub> dapat dilihat dari tabel diatas yaitu: 8.946

Dari hasil Uji t diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel Kompetensi sebesar 8.946 (lebih besar dari t<sub>tabel</sub> sebesar 1.989), dan P<sub>Value</sub> sebesar 0.000 < 0.05,) maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas "X" Kabupaten Bengkalis.

**Uji Determinasi R Square (R<sup>2</sup>).**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 <sup>a</sup>	0.494	0.488		2.877	1.829

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.703, artinya ada hubungan yang kuat antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja. Kemudian nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.494. Artinya bahwa variabel Kompetensi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 49.4% terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas "X" Kabupaten Bengkalis, sisanya sebesar 50.6% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

- Dari persamaan regresi  $Y = 19.705 + 0.688x$ , diperoleh Nilai  $a = 19.705$  menunjukkan bahwa jika Kompetensi dianggap nol maka tingkat Kinerja adalah sebesar 19.705 satuan. Nilai koefisien regresi = 0.688 menunjukkan bahwa apabila nilai Kompetensi naik 1 satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.688 satuan. Koefisien regresi bernilai positif, berarti semakin baik Kompetensi akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai Pada Dinas "X" Kabupaten Bengkalis
- Dari hasil Uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi sebesar 8.946 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.989), dan  $P_{value}$  sebesar  $0.000 < 0.05$ ,) maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas "X" Kabupaten Bengkalis

- Berdasarkan perhitungan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.703, artinya ada hubungan yang kuat antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja. Kemudian nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.494. Artinya bahwa variabel Kompetensi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 49.4% terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas "X" Kabupaten Bengkalis, sisanya sebesar 50.6% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta
- Aprianto, Brian & Jacob, A.F. 2013. Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia. Jakarta : PPM Management.
- Danang Sunyoto. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham, 2015. Manajemen Kinerja . CV Alfabeta, Badung.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. CAPS. Yogyakarta
- Joko, Subagyo. 2015. Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Nazir, Moh. 2012. *Metode Penelitian*. Gahlia Indonesia, Ciawi Bogor
- Permendagri No 46 tahun 2011. *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Rahmat, Yogie. *Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Riau*. *Jurnal: Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 10 (4), 472-480
- Rofiatun & Masluri. (2011). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasicpada Dinas-Dinas Di Kabupaten Kudus*. *Jurnal Analisis Manajemen*. 5(1).
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Simamora, Henry 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEYKPN, Yogyakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Prenadamedia Group. Jakarta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta, Bandung
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.