

***EFFECT OF COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE OFFICE OF PUBLIC WORKS AND HOUSING MINISTRY OF THE CENTER OF SUMATRA RIVER REGION III PEKANBARU***

**TEGUH HENDRA, SE.,MM**

*Lectures of Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*

**ASRI MUKTI WIDYARINI**

*Student of Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*

**ABSTRACT**

*Human resource issues in the spotlight as well as the foundation for the company to continue to survive. Human resources merupakan major role in every activity of the company. Although the number of facilities, infrastructure and resources, without the support of human resources activities of the company will not run properly. Thus merupakan human resources issues have to be considered in all his needs. Human resources will determine the successful implementation of the company's activities. For that in achieving organizational objectives required competence adequate human resources in driving performance and employee performance. The general objective of this research is separately the effect of competence on performance. The number of samples in this study as many as 52 people. The results in this study is competency has a positive and significant impact on the performance of employees at the Ministry of Public Works and Public Housing Hall of Sumatra River Region III pekanbaru. Test equipment used in this study using simple linear regression, t test, as well as to determine the influence of variables using the coefficient of determination. In a test of the validity of the entire item statement is valid for values obtained  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2732). Simple regression results obtained value  $Y = 21\,524 + 0.611X$ . From the results of the partial test or t test was obtained  $t_{count} (5547) > t_{table} (2.008)$  with a significant level of  $0.000 < 0.005$ , meaning that the variable competence positive and significant impact on performance variables. And the coefficient of determination  $R^2$  of 0.381, or 38.1%, meaning that the level of influence or contribution made by the competence variable to variable performance of 38.1% while the remaining 61.9% is influenced by other factors not examined in this study.*

*Keywords: Competence, Performance*

**PENDAHULUAN**

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci

pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja serta prestasi kerja karyawan. Manusia sangat berperan penting untuk melaksanakan segala bentuk aktivitas-

*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera Iii Pekanbaru*  
(Teguh Hendra)

aktivitas organisasi dengan baik dan efektif demi tercapainya tujuan. Dikarenakan adanya kemampuan serta kualitas kerja yang berbeda-beda, terkadang dapat menghambat pencapaian dari apa yang telah ditetapkan dalam organisasi itu sendiri. Kemampuan yang dimiliki manusia tentu dapat menggambarkan akan kemampuan manusia itu sendiri terutama dalam hal melaksanakan aktivitas kerja dalam organisasi dimana tempat dia bekerja.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia 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.

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, ini dikarenakan prestasi kerja pegawai dapat menggambarkan hasil kerja seseorang

yang baik serta efisien dan efektif. Prestasi kerja seseorang pegawai dalam sebuah organisasi mampu mengarahkan kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas- tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Provinsi Riau Kementerian Pekerjaan Umum adalah unsur pelaksana Pemerintah Propinsi Riau di Pekerjaan Umum Sebagai unsur pelaksana Pemerintah Propinsi di Kementerian Pekerjaan Umum, yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan di Pekerjaan Umum. Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki seorang pegawai tentu dapat mengarahkan kinerja seorang pegawai kearah yang efektif dan efisien terutama dalam hal pembangunan daerah.

Berikut data keadaan Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tabel. 1

Data keadaan Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tahun	PNS	Non PNS	Jumlah
2011	98	80	178
2012	99	80	179
2013	103	81	184
2014	106	94	200
2015	108	95	203

Sumber : Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pekanbaru, data olahan 2016

*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera Iii Pekanbaru*  
(Teguh Hendra)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 terjadi peningkatan jumlah pegawai baik pada pegawai yang berstatus PNS maupun

yang Non PNS Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tabel 2  
Data Absensi Pegawai Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif Kerja	Absensi			Terlambat Masuk	Cepat Pulang
			S	I	A		
2011	178	328	12	21	13	23	14
2012	179	341	11	12	12	22	23
2013	184	333	14	12	9	31	22
2014	200	334	13	13	17	22	12
2015	203	347	12	12	19	38	33

Sumber : Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pekanbaru, data olahan 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih dijumpai beberapa bentuk pelanggaran yang dilakukan para pegawai terutama dari segi cepat pulang dan terlambat masuk. Dari tahun 2011 sampai tahun 2015 selalu

berfluktuasi dan cenderung meningkat pada tahun 2014 sampai tahun 2015 Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tabel. 3  
Data Pelatihan Para Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tahun	Bentuk Pelatihan	Lamanya Pelatihan (Hari)	Jumlah Peserta
2011	1. Perencanaan Pantai Tingkat Dasar	10	11
	2. Pengawasan Pantai	5	
	3. Perencanaan Reklamasi Pantai	5	
	4. Perencanaan Teknik Irigasi Tingkat Dasar	12	
	5. Perencanaan Teknik Irigasi	7	
	6. Perencanaan Teknis Irigasi Rawa Tingkat Dasar	10	
	7. Perencanaan Rawa	7	
2012	1. Pengawasan Rawa	7	7
	2. Pengawasan Irigasi	10	
	3. Perencanaan Prasarana Sungai Tingkat Dasar	8	
	4. Pengawasan Sungai	5	
	5. Perencanaan Air Baku	12	

*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera Iii Pekanbaru*  
(Teguh Hendra)

	6. Pengawasan Air Tanah	12	
2013	1. Teknis Bendungan	12	6
	2. Perencanaan Bendungan	15	
	3. Manajemen Proyek	4	
	4. Hukum Kontrak Konstruksi	5	
2014	1. Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa	5	6
	2. Sistem Manajemen & Konstruksi	5	
	3. Sistem Manajemen Mutu Konstruksi	5	
2015	1. Pembentukan Jabatan Fungsional Arsiparis	33	5
	2. Dasar Pengelolaan Keuangan	4	
	3. O dan P Irigasi Tingkat Dasar	10	

Sumber : Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pekanbaru, data olahan 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bentuk pelatihan-pelatihan yang telah diikuti oleh para Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru. Dari tahun 2011 sampai tahun 2015 bahwa pelatihan-pelatihan yang diikuti para pegawai cenderung menurun, baik dilihat dari jenis pelatihan yang diikuti ataupun jumlah peserta pelatihan.

Berdasarkan latar belakang telah dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA III PEKANBARU”**.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang penulis kemukakan adalah “Apakah Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Pekerjaan”.

#### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

#### **Manfaat Penelitian**

##### **Manfaat Teoritis**

Bahan informasi bagi lembaga yang diteliti untuk dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam mengambil kebijakan terkait dengan upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

##### **Manfaat Praktis**

Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang membahas masalah yang sama dimasa yang akan datang.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Andrew E. Sikula dalam Prabu Mangkunegara (2011:4), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, penerimaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2009:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Erwin B. Flippo (2000:52), bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, dari pada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, kesuatu titik akhir dimana tujuan perseorangan, organisasi, dan masyarakat dapat terpenuhi.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya bagaimana seseorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendisain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan sumber daya yang dimiliki dapat dimaksimalkan agar dalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara efisien dan efektif.

## **KINERJA**

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Akhir-akhir ini kinerja merupakan masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena kinerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni melakukan, memenuhi atau menjalankan suatu, melaksanakan suatu tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja

adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Irham Fahmi (2013:226) secara lebih tegas mengatakan kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi.

Menurut Edi Sutrisno (2010: 178) mengatakan bahwa kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai.

Levinson dalam buku Marwansyah (2012:229) mendefenisikan kinerja dan beberapa istilah lain yang terkait adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja, adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sekelompok orang. Periode penilaian, adalah lamanya waktu untuk mengobservasi kinerja seseorang, hasil observasi ini kemudian dibuat menjadi sebuah laporan formal.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2009:319), mengemukakan indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

#### **1. Kualitas kerja (*quality of work*)**

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*pomtnees*)  
Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan yang lainnya.
3. Inisiatif (*initiative*)  
Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*)  
Adalah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang ternyata dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan.
5. Komunikasi (*communication*)  
Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

## **KOMPETENSI**

### **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Marwansyah (2012:35) menyatakan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atau karakteristik lainnya, misalkan ; sikap, perilaku, kemampuan fisik yang dimiliki sumber daya manusia dan yang diperlukan untuk menjalankan sebuah aktivitas dalam sebuah konteks bisnis tertentu.

Menurut Marshall dalam buku Sudarmanto (2014:47) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Lasmahadi dalam Prayitno dan Suprpto (2002:2), mengatakan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

### **Indikator Kompetensi**

Menurut Spencer dan spencer dalam buku Umi Narimawati (2007:75) menyatakan indikator dari kompetensi itu sendiri adalah :

1. Intelektual.  
Karakteristik sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual, dll) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan yang ada ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan konseptual.
2. Emosional.  
Karakteristik sikap perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja yang dibentuk dari sinergi watak konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan emosional.
3. Sosial.  
Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan serta

simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antar watak, konsep diri, motivasi, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

Menurut Hutapea dan Toha (2008:28), mengungkapkan bahwa ada empat indikator utama kompetensi yang meliputi :

1. Pengetahuan.  
Wawasan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Keterampilan  
Kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.
3. Perilaku  
Adalah karakteristik fisik dalam respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi oleh seseorang.
4. Pengalaman  
Adalah lamanya pegawai yang bekerja sebagai pegawai diorganisasi tersebut.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Kompetensi sendiri dapat mempengaruhi manajemen kinerja seperti yang dikemukakan oleh Armstrong (2004: 91) bahwa manajemen kinerja terkait dengan input dan proses (sasaran dan kompetensi).

Dari defenisi mengenai Kompetensi dan Kinerja diatas, dalam buku Moeheriono (2012:65) menyatakan kinerja mengandung dua komponen penting yaitu :

1. Kompetensi berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya.
2. Produktivitas kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan- kegiatan yang

tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*).

Sedarmayanti (2011:125), kompetensi merupakan dimensi perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja. Kompetensi juga menjadi karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja efektif dan tidak efektif.

### **HIPOTESIS**

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih, Sujarweni (2014:62). Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian penulis mengajukan hipotesis adalah diduga Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

### **VARIABEL PENELITIAN**

variable-variabel yang akan digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini yakni :

Variebel ( Y ), yaitu :

Kinerja

Indikator :

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
2. Ketepatan waktu (*ptomtnes*)
3. Inisiatif (*initiative*)
4. Kemampuan (*capability*)
5. Komunikasi (*communication*)

Variable ( X ), yaitu :

Kompetensi

Indikator

1. Pengetahuan.
2. Keterampilan
3. Perilaku
4. Pengalaman

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru Jl. Cut Nyak Dien No 1 Pekanbaru.

### **Jenis Dan Sumber Data**

#### **Data Primer.**

Data primer adalah data yang diperoleh sendiri secara langsung oleh peneliti, Masngudi (2012:18). Maka dapat dikatakan dalam penelitian ini data yang diambil dari Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang kemudian diolah dan dianalisa menjadi data pendukung penelitian ini.

#### **Data Skunder.**

Data skunder yaitu data yang diperoleh berdasarkan atas keterangan pihak lain, Masngudi (2012:18).

### **Populasi Dan Sample**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang berjumlah 108 orang.

#### **Sampel**

Menurut Danang Sunyoto (2013: 13), sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu

pandangan terhadap populasi, bukan populasi itu sendiri. Semua populasi dijadikan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian yang menggunakan metode *Sampling Accidental*. Teknik *sampling accidental* dilakukan apabila pemilihan anggota sampelnya dilakukan terhadap orang atau benda yang kebetulan ada atau dijumpai dan dipandang orang yang dijumpai tersebut cocok dijadikan sumber data. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini, digunakan rumus Slovin yang dikutip oleh Umar (2011: 78) yaitu:

$$n = \frac{n}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{108}{1+108(10\%)^2}$$

$$n = \frac{108}{1 + 1.08}$$

$$n = 51.92$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden.

### **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 (2010:282), 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**

Merupakan data penelitian yang berasal dari angka-angka dan analisa



*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera Iii Pekanbaru*  
(Teguh Hendra)

menggunakan statistik, Sugiyono (2008:7). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas. Dimana pada pengujian kuantitatif, peneliti menggunakan regresi linier sederhana, Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikansi, peneliti menggunakan uji t, Untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kecocokan suatu garis regresi sampel dalam mencocokkan sekumpulan data, diperlukan suatu ukuran lazim yang dinamakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran seberapa baik garis regresi mencocokkan data (*a measure of the goodness of fit*).

## HASIL PENELITIAN

### Metode Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan metode deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang Kompetensi terletak pada kategori sangat setuju dengan rata-rata 4,26. Dari tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi di Kantor

Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah sangat baik. Sedangkan pada variabel kinerja Pegawai menunjukkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan tentang kinerja termasuk dalam kategori sangat setuju dengan rata-rata 4,24. Dari tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah sangat baik.

### Metode Kuantitatif

#### Uji Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 5.29  
Uji Regresi Linier Sederhana.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.524	3.784		5.688	.000
	Kompetensi	.611	.110	.617	5.547	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2016

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 5.29 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

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

$$Y = 21.524 + 0.611X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 21.524 ini menyatakan bahwa variabel kompetensi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.611. Artinya jika nilai

*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera Iii Pekanbaru*  
(Teguh Hendra)

kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.611. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja jika semakin besar nilai kompetensi maka semakin meningkat nilai kinerja.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dikarenakan

nilai  $t_{hitung}$  (5.547) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2.008) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.005$ , yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Adapun hasil dari koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.31  
Koefisien determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 <sup>a</sup>	.381	.369	2.277

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2016.

Dari tabel 5.31 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.381 artinya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0.381 atau 38.1 % sedangkan sisanya 61.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

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

1. Nilai konstanta (a) = 21.524 ini menyatakan bahwa variabel kompetensi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.611. Artinya jika kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.611. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja.

2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig  $0.000 < 0.005$  antara variabel kompetensi terhadap kinerja.
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.381 artinya sumbangan atau kontribusi variabel kompetensi terhadap variabel kinerja 0.381 atau sebesar 38.1 % sedangkan sisanya 61.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini mengacu pada hasil tanggapan responden terendah pada masing-masing item pernyataan variabel kompetensi dan variabel kinerja adalah :

*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera Iii Pekanbaru*  
(Teguh Hendra)

1. Disarankan supaya pimpinan lebih aktif dalam hal pengawasan terhadap bawahannya dalam kegiatan serta aktivitas kerja sehari-hari, hal ini bertujuan untuk dapat mengarahkan para pegawai dalam bekerja supaya lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.
2. Hendaknya para pegawai dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan penuh dengan tanggung jawab supaya hasil kerja yang tercipta memiliki kualitas kerja yang baik.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel diluar dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhasimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Amstrong, M. 2004. *Performance Management, Terjemahan : Tono Setiawan. Tugu Publisher. Yogyakarta.*
- Dewangga, Bayu, 2014, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Bagian Pengendalian Lapangan PT. Jasa Marga (persero) tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Fahmi Irham, 2013, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Flippo, Erwin, B, 2000, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2009, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan, Nurian, Toha, 2008, *Kompetensi Plus*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung.
- Marwansyah. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua. Alfabeta. Bandung.
- Masngudi, Prof. DR. H, Salim, Noor, Prof, DR, Ir. (2012). *Metodelogi Penelitian untuk Ekonomi & Bisnis*, Penerbit Trianandra University Press.Jakarta.
- Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Media. Jakarta
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Prayitno, Widodo dan Suprpto. 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN.Jakarta.
- Priyatno, Dewi, 2008, *Mandiri Belajar SPSS*, MediaKom, Yogyakarta.
- Rahmah, Riana, Rury, 2014, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi*

*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera Iii Pekanbaru*  
(Teguh Hendra)

- Umum Bumiputera Muda 1967, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sulasmis, Teti, 2014, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kuantan Singingi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Subagyo Joko, 2015, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno H, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S.P, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (cetakan kelima), Rineka Cipta, Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna.V. 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustakabaru press. Cet.1. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012, *Statistik Untuk Penelitian*, Cet Ke-21, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Kedua. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sutrisno H, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Cetakan ke-3, Kencana, Jakarta.
- Umar, Husein, 2011, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.