PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk melengkapi dan memenuhi syarat
mencapai Gelar Sarjana Sosial Program Pendidikan Strata
Satu Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Oleh

MHD IHDA SHIRODIA
NPM. 160411069

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2020

TANDA PERSETUJUAN

JUDUL	**:**	PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
NAMA	**:**	MHD. IHDA SHIRODIA
NPM	**:**	160411069
UNIVERSITAS	**:**	ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS	**:**	ILMU SOSIAL
JURUSAN	**:**	ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI	**:**	ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Telah Diperiksa Dan DiSetujui Oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
RIKA RAMADHANTI, S.Ip, M.Si	**SAHRI MUHARAM, S.Sos, M.Si**
NIDN. 1030058402	NIDN.1021117906

Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Universitas Islam Kuantan Singingi

DESRIADI, S.Sos, M.Si
NIDN. 1022018302

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	: MHD. IHDA SHIRODIA
NPM	: 160411069
Fakultas	: Ilmu Sosial
Program Studi	: Administrasi Negara
Universitas	: Islam Kuantan Singingi

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul : **Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi.**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat ungsur-ungsur plagiat, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Taluk Kuantan, 23 Juli 2020
Yang Membuat Pernyataan

MHD. IHDA SHIRODIA
NPM. 160411069

MOTTO HIDUP

"Jika orang lain bisa, maka aku juga termasuk bisa"

"dia yang pergi untuk mencari ilmu pengetahuan, dianggap berjuang di jalan allah sampai dia kembali"

"..Ilmu adalah harta yang tak akan pernah habis"

"Bermimpilah semaumu dan kejarlah mimpi itu"

"..Selama ada keyakinan, semua akan menjadi mungkin.."

"Berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keikhlasan Istiqomah dalam menghadapi cobaan.."

Kata Persembahan

Pertama-tama saya ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya menjadikan saya manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani hidup. Semoga keberhasilan ini menjadi salah satu langkah awal mencapai kesuksesan.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk Ayahanda Misriadi dan Ibunda Misrawati serta Abang Mhd. Ilham Shaufani. Terima kasih yang tiada henti memberiku semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalu kuat menjalani hidup dan terima kasih kepada kakakku tersayang yang juga telah memberiku semangat sampai saat ini.

Ibu dan bapak dosen pembimbing, penguji dan pengajar yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan dalam memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar kami menjadi lebih baik. Terima kasih banyak jasa kalian sangat berharga untuk kami sebagai mahasiswa.

Dan terima kasih juga kepada teman dan sahabat tersayang tanpa dukungan dari kalian tak akan mungkin aku sampai disini. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk teman-teman seperjuangan. Kalian semua bukan hanya menjadi teman kalian adalah saudara bagiku.

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi

MHD. IHDA SHIRODIA
NPM. 160411069

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi. Perumusan masalah dalam penelitian adalah Apakah Kompetensi pegawai Berpengaruh terhadap terhadap kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi yang menghasilkan angka korelasi R sebesar 0.582 berarti Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja terdapat pengaruh yang Cukup Kuat, dan besarnya persentase pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja adalah 33,8% sedangkan 66,2% sisanya yaitu dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berarti hipotesis H_1 yang menduga Kompetensi Pegawai Berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi terbukti kebenarannya.

Kata kunci : Kompetensi Pegawai, Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Employee Competence on Performance in the District Office of Kuantan Singingi Regency

MHD. IHDA SHIRODIA
NPM. 160411069

This research was conducted at the Regent Office of Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine the effect of Employee Competence on Performance at the District Office of Kuantan Singingi Regency. The formulation of the problem in the study is whether employee competence has an effect on the performance of the Kuantan Singingi Regent Office. The sampling technique in this study uses Simple Random Sampling, where the sampling of members of the population is done randomly without regard to strata that exist in that population. Analysis of the data used is quantitative descriptive. The analysis used is a simple linear regression analysis, the coefficient of determination. The test results show that there is an Influence on the Influence of Employee Competence on Performance at the District Office of Kuantan Singingi District which results in a correlation number R of 0.582, which means that Employee Competence on Performance is quite strong, and the percentage of employee Competence on Performance is 33.8% while 66 , The remaining 2% is explained by other variables not examined in this study. It means that the hypothesis H1 which suspects that Employee Competence Influences Performance at the District Office of Kuantan Singingi Regency is proven true.

Keywords : Employee Competency, Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah Swt, karena dengan RidhoNyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan Judul.

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana lengkap pada Universitas Islam Kuantan Singingi.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata baik dari segi penulisan maupun pembahasannya dan penulis sangat mengharapkan masukan dari segala pihak untuk kesempurnaan Skripsi ini.

Dalam kesempatan ini juga ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya atas segala bantuan dalam pembuatan Skripsi ini, diantaranya kepada :

1. Ir. Hj. Elfi Indrawanis, MM selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi
2. Bapak Zul Ammar, SE.,ME, Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi
3. Bapak Desriadi, S.Sos., M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi.
4. Ibu Rika Ramadhanti, S.Ip, M.Si, Selaku dosen pembimbing I yang kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna kepada peneliti sehingga terselesainya Skripsi ini.
5. Bapak Sahri Muharam, S.Sos, M.Si, Selaku dosen pembimbing II yang kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna kepada peneliti sehingga terselesainya Skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu selama penulis menuntut ilmu hingga selesai.
7. Orang Tua Penulis Ayahanda Misriadi dan Ibunda Misrawati serta Abang Mhd. Ilham Shaufani, yang telah banyak memberikan bantuan baik moril

maupun materil serta do'anya untuk penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini

8. Rekan - rekan seperjuangan lainya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semangat dan kerja samanya.

Akhir kata dengan sepenuh ketulusan penulis berharap semoga Skripsi ini berguna untuk kita dan dapat memberi manfaat bagi yang memerlukannya.

Taluk Kuantan, 7 Juli 2020

MHD. IHDA SHIRODIA
NPM. 160411069

DAFTAR ISI

Halaman :

LEMBAR PERSETUJUAN i
LEMBAR PERNYATAAN ii
MOTTO iii
KATA PERSEMBAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.4.1 Aspek Teoritis 8
1.4.2 Aspek Praktis 8

BAB II LANDASAN TEORI 9

2.1 Kajian pustaka 9
2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara 9
2.1.2 Teori Kompetensi 10
2.1.3 Teori Kinerja Pegawai 28
2.1.4 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia 37
2.1.5 Pengertian Pegawai 38
2.1.5.1 Jenis Pegawai 39
2.1.5.2 Tahap-tahap pokok penyelenggaraan kepegawaian 40
2.1.5.3 Aparatur Sipil Negara 40
2.1.6 Pengertian Organisasi 41
2.1.6.1 Perilaku Organisasi 42

2.2 Kerangka Pemikiran 43
2.3 Hipotesis Penelitian 44
2.4 Defenisi Operasional..... 44
2.5 Konsep Variabel 44
BAB III METODE PENELITIAN 46
3.1 Jenis Penelitian 46
3.2 Populasi dan Sampel 46
3.2.1 Populasi 46
3.2.2 Sampel 47
3.3 Sumber Data Penelitian..... 48
3.4 Lokasi Penelitian 48
3.5 Metode Pengumpulan data 49
3.6 Metode Analisis Data..... 49
3.7 Jadwal Kegiatan Penelitian 53
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN 54
4.1. Sejarah Kabupaten Kuantan Singingi 54
4.1.1 Umum 54
4.1.2 Topografi 57
4.1.3 Geologi 57
4.1.4 Iklim 57
4.1.5 Visi 57
4.1.6 Misi 58
4.1.7 Struktur Organisasi Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi..... 61
4.1.8 Struktur Organisasi Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi..... 62
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 65
5.1 Identitas Responden..... 65
5.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi 67

5.2.1 Variabel Kompetensi Pegawai (X) 67
5.2.2 Variabel Kinerja (Y) 85
5.2.3 Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas) 100
5.2.4 Regresi Linear Sederhana 102
5.2.5 Koefisien Korelasi (r) 103
5.2.6 Koefisien Determinasi (r^2) 104
BAB VI PENUTUP 111
6.1 Kesimpilan 111
6.2 Saran 111
DAFTAR PUSTAKA 112

DAFTAR TABEL

Tabel : Halaman :

2.1 Konsep Variabel Tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi..... 44

3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi..... 47

3.2 Skor Penelitian..... 50

3.3 Kekuatan Hubungan Penelitian..... 54

3.4 Jadwal Dan Waktu Kegiatan Penilitian Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi..... 53

5.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin..... 65

5.2 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Umur..... 66

5.3 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan..... 66

5.4 Tanggapan Responden tentang pengetahuan pegawai cukup dalam mendukung pekerjaan yang saya tangani..... 67

5.5 Tanggapan Responden selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki..... 69

5.6 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Pengetahuan Pegawai..... 70

5.7 Tanggapan Responden mengenai Apakah Keahlian teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai..... 71

5.8 Tanggapan Responden tentang kemampuan dalam mengidentifikikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani berpengaruh dalam kinerja pegawai..... 72

5.9 Tanggapan Responden tentang kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan..... 73

5.10 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan pada indikator Keahlian Pegawai..... 74

5.11 Tanggapan Responden mengenai pegawai yang berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai 76

5.12 Tanggapan Responden keramahan dalam melayani serta sopan dalam menghadapi pelanggan/klien (pengguna layanan) memberikan peningkatan kinerja 77

5.13 Tanggapan Responden perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan dari pelanggan berpengaruh dalam kepuasan pengguna layanan 79

5.14 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada indikator Sikap Pegawai 80

5.15 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Kompetensi 82

5.16 Tanggapan Responden tentang pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai 86

5.17 Tanggapan Responden pegawai memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanann puas atas kuantitas yang di hasilkan berpengaruh dalam kinerja pegawai 87

5.18 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Target 88

5.19 Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja 89

5.20 Tanggapan Responden selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai 90

5.21 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap Indikator Kualitas Kinerja 91

5.22 Tanggapan Responden Apakah Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai 92

5.23 Tanggapan Responden Untuk Penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja pegawai ... 93

5.24 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Waktu 94

5.25 Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai 95

5.26 Tanggapan Responden Untuk Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai 96

5.27 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Taat Asas..... 97

5.28 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Kinerja..... 98

5.29 Tabel hasil Uji Validitas..... 101

5.30 Tabel Hasil Uji Reliabilitas 102

5.31 Tabel Koefisien Regresi 103

5.32 Tabel Hasil Perhitungan Korelasi 104

DAFTAR GAMBAR

Gambar : Halaman :

2.1 : Kerangka Pemikiran tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi 43

4.1 : Struktur Organisasi Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi .. 61

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman :

Lampiran 1 : Hasil Kuesioner 110

Lampiran 2 : Hasil Perhitungan SPSS 111

Lampiran 3 : Surat Izin Pelaksanaan Penelitian Riset 115

Lampiran 3 : Dokumentasi 116

Lampiran 4: Kartu Bimbingan Skripsi 120

Lampiran 5: Daftar Riwayat Hidup 122

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yangsangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil.

Sangat pentingnya kontribusi Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan organisasi sangat disadari oleh para pemimpin puncak. Organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas *" stock* " pengetahuan melalui pelatihan kepada Sumber Daya Manusia atau merangsang Sumber Daya Manusianya agar melakukan *" Learning by doing "* untuk mendukung antara lain terwujudnya learning organization.

Mengembangkan kemampuan Sumber Daya Manusia dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas,merupakan langkah awal dalam penciptaan asset Sumber Daya Manusia strategis. Penciptaan asset strategis tersebut tergantung pada proses organisasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia yang kompeten antara lain dengan merekrut individu-individu terbaik.

Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam bidang kerjanya yang bekerja dengan kinerja yang optimal.

Kompetensi dalam bekerja didasari penguasaan pengetahuan, keteramplan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, terutama pekerjaan-pekerjaan keahlian. Pemberdayaan SDM dengan berfokus pada kompetensi disebut dengan *Competency-based HRM* atau Manajemen SDM berbasis kompetensi. Dalam organisasi yang masih menjunjung tinggi hirarki, kompetensi individu tidak dapat direalisasikan tanpa adanya factor-faktor tertentu yang harus diperbaiki. Dengan kata lain, elemen-elemen dari pendekatan ini mencakup kompetensi individu terkini dan potensial berkaitan dengan kapasitas kognitif, member nilai tinggi pada pekerjaan, dan juga mempunyai kepribadian yang selaras dengan budaya kerja.

Suatu pekerjaan tentu saja menuntut seorang pegawai untuk memiliki keahlian ataupun pengalaman tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Begitu juga dengan pekerjaan yang ada di Kantor Bupati Kuantan Singingi diperlukan keahlian dari para pegawai pada bidang tertentu untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sumber Daya Manusia merupakan sumber Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuan ini terus diasah oleh organisasi dari waktu ke waktu dalam rangka terus mengembangkan keahliannya sebagai pemicu organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Perangkat Daerah selaku lembaga pemerintah, memerlukan SDM yang professional sebagai kunci sukses dalam mencapai tujuan lembaga, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Pentingnya organisasi pemerintahan tersebut sehingga untuk mewujudkan tujuan dari pemerintah itu sendiri diperlukan organisasi pemerintahan yang berlangsung secara tertib dengan ditandai adanya pengaturan, pembagian tugas, carakerja dan hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Atau dengan kata lain diperlukan suatu manajemen pemerintahan yang baik agar pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat berjalan lebih lancar, cepat, tepat, efektif dan efisien, dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas-tugas pemerintahan tersebut mutlak diperlukan adanya aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Salah satu bentuk sikap profesional dari aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah dengan menerapkan sikap disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku. Akan tetapi sikap disiplin tampaknya belum menyeluruh dilaksanakan oleh aparatur pemerintah organisasi tentunya dapat menciptakan dan mengkondisikan bawahannya untuk memiliki kinerja yang baik, mengingat berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh para pegawai. Kompetensi yang dimiliki tentu saja akan sangat membantu para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

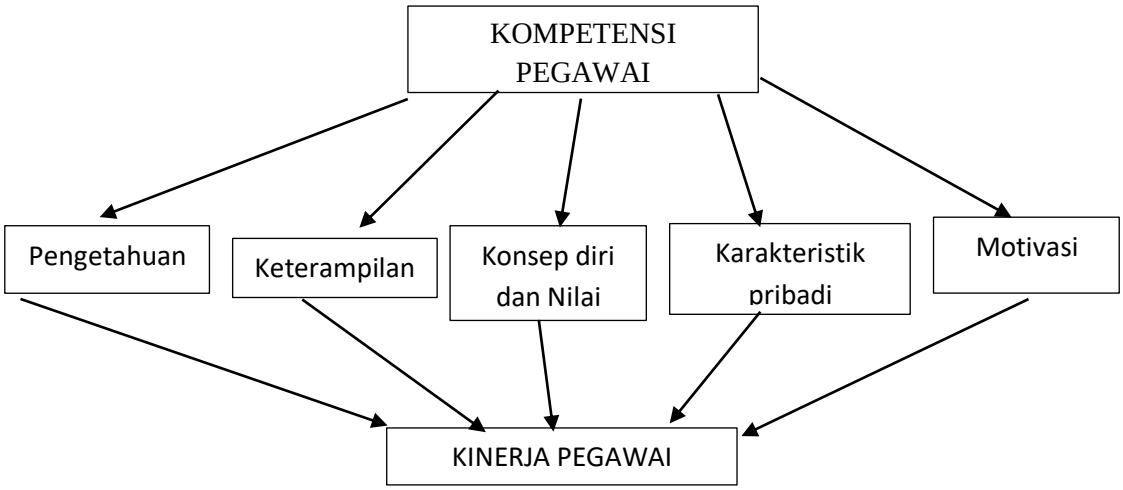
Perangkat Daerah dengan segala tuntutan akan survive dan terus berkembang jika selalu menempatkan SDM sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Perangkat Pemerintah Daerah juga menerapkan suatu bentuk model kompetensi yang disebut dengan Manajemen SDM berbasis Kompetensi (MSDM-BK). Inti dari MSDM-BK pada Perangkat Daerah adalah tentang persayaratan kompetensi untuk setiap jabatan diorganisasi dan kompetensi yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.Penerapan MSDM-BK ini tidak terlepas dari control manajemen pucuk pimpinan tertinggi.

Pimpinan inilah yang akan menentukan arah dan kebijakan. Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu unit kerja pada Pemerintah Daerah tersebut adalah Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi sebagai pusat perkantoran kepala daerah dalam menjalankan tugas pokoknya. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa

manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai. yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Uraian tersebut menjelaskan bahwa salah satu yang membentuk kinerja terbaik adalah kemampuan yang juga dapat dimaknai sebagai kompetensi. Miyawaki dalam Mohd Noor & Dola (2009:228) memberikan definisi *"competency include the aptitude necessary to enhance basic abilities and to raise job performance to a higher level"*. Definisitersebut menjelaskan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi . Sementara Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa, *"a competency is an underlying characteristic of individual that is related to criterion-referenced effective and /or superior performance in ajob or situation".* Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efesien dan produktif, Sebagaimana skema di bawah ini.

Skema : Kompetensi Pegawai



Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi.

Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi adalah masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja menurun. Hal ini dapat kita lihat bahwa:

1. Penulis melihat Pengembangan pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi belum mendapat perhatian yang serius dari pimpinan.

2. Penempatan pegawai dalam jabatan belum tepat, saat ini jika dilihat masih ada pegawai yang menduduki jabatan belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, baik pada jabatan struktural maupun jabatan lainnya. Kedua masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi Pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi".***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat penulis rumuskan masalah yaitu : Apakah Kompetensi pegawai Berpengaruh terhadap terhadap kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah dikemukakan penulis, maka dalam hal ini yang menjadi tujuan dilaksanakannya penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adpun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat member sumbangan pemikiran yang signifikan sebagai masukan pengetahuan atau literature ilmiah yang dapat dijadikan bahan kajian bagi para insane akademik yang sedang mempelajari ilmu,khususnya mengenai kompetensi.

1.4.2 Manfaat Praktis.

Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman juga wawasan untuk meningkatkan kemampuan.

1.4.3 Bagi Pegawai, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk peningkatan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat berperan aktif dalam meningkatkan kinerja di lembaga tempat bekerjanya

BAB II

LANDASAN TEORI ATAU KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka.

2.1.1 Teori Administrasi Negara

Secara Etimologi istillah administrasi berasal dari bahasa inggris dari kata *administration* yang artinya *to administer*. Kata *administer* diartikan (mengola) atau (menggerakkan). Dan administrasi yang berasal dari bahasa latin yaitu ad diartikan intensif, dan administer diartikan melayani, membantu dan memenui. Administrasi merujuk pada kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan, atau mengatur semua kegiatan di dalam mencapai suatu tujuan.

Administrasi secara umum dapat diartikan sebagai proses kerja sama yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila diterapkan secara formal dalam organisasi maka proses kerja sama tersebut adalah dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, dan salah satu organisasi yang terbesar adalah negara.

Menurut Siagian dalam (Syafiee 2009:5) mendefenisikan arti administasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Silalahi dalam (Sembiring 2012:25) mendefenisikan arti administrasi adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber daya untuk secara efektif dan efisien. Defenisi administrasi menurut Siagian (1994:8) mengemukakan bahwa administrasi negara

secara singkat dan sederhana dapat didefenisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dan suatu negara dalam usaha pencapaian tujuan negara.

Sedangkan administrasi adalah segenap rangkain kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan sekelompok orang dalam kerjasama mencapai mencapai tujuan tertentu The Liang Gie.

Defenisi administrasi negara menurut Soultau dalam (Safiie 2009:9) bahwa Negara adalah alat atau wewenang yang mengatur mengendalikan persoalan-persoalan bersama atau nama masyarakat.

2.1.2 Teori Kompetensi.

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*).(Edison dkk, 2016 : 142)

Kompetensi menggambarkan kualitas wawasan, keterampilan, perilaku, dan kemahiran untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara tepat guna. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan atau pengalaman (Wirawan, 2009:9). Dengan demikian, kompetensi menerangkan keterampilan atau pengetahuan yang dibuktikan oleh pengalaman seseorang dalam suatu bidang tertentu sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2007:86). Kompetensi

sebagai keahlian seseorang untuk mewujudkan pada tingkat kerja yang maksimal di tempat kerja, termasuk bagaimana karyawan menerpakan keterampilan dan wawasan dalam suasana yang baru. Menurut Simanjuntak (2005:113) mengemukakan bahwa dalam kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan, dan sikap, tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanyakeberhasilan pegawai yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja unit kerja atau organisasi secara keseluruhan. Menurut Martopo (2004:14), kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap yang harus dikuasai oleh seorang pekerja melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja atau jabatannya.

Kompetensi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Donald (2007:3) bahwa akses pengembangan diri pada dasarnya adalah pengenalan tentang kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan teori “Window” atau lazim disebut teori “Jendela”, bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), keahlian (*expert*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Sedarmayanti mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau

pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan denga kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja. (Sedarmayanti, 2017 : 11)

Menurut Moekijat (2002:10) kompetensi adalah unjuk kerja atau kinerja maksimum sebagai standar kualifikasi atau standar kompetensi dalam proses pelaksanaan suatu pekerjaan/jabatan. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi merupakan penguasaan pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan melaksanakan secara efektif, dan kemampuan mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Hasil evaluasi kinerja atau evaluasi berbasis kompetensi sebagai penilaian terhadap Kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh para pegawai. Kompetensi yang dimiliki tentu saja akan sangat membantu para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Suatu pekerjaan tentu saja menuntut seorang pegawai untuk memiliki keahlian ataupun pengalaman tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Begitu juga dengan pekerjaan yang ada di Pusbangtendik diperlukan keahlian dari para pegawai pada bidang tertentu untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Pada saat ini pemerintah dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik, hal ini tentu saja menuntut kinerja yang tinggi dari para PNS sebagai salah satu aparatur Negara, hal ini dapat dicapai apabila mereka memiliki kompetensi yang mendukung pekerjaan mereka. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Rivai dan Sagala bahwa kompetensi mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skills*), kecakapan (*abilities*) dan kepribadian (*personality*) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka (Rivai dan Sagala, 2009 : 713). Senada dengan hal itu, Darsono dan Siswandoko juga mengatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja (Darsono dan Siswandoko, 2011 : 123). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011 : 125) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Tidak berbeda dengan pengertian-pengertian di atas Wibowo juga mengungkapkkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012 : 324).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala kemampuan yang dimiliki seorang karyawan baik secara teknis maupun non teknis yang digunakan untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.

Kunandar (2007:41), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah- kaidah keagamaan.

Talim (2003) mengatakan kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapatlah kita padukan dengan ketrampilan dasar (*soft skill*), ketrampilan baku (*hard skill*), ketrampilan sosial (*social skill*), dan ketrampilan mental (*mental skill*). Ketrampilan baku (*hard skill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan

fisik SDM, ketrampilan dasar (*soft skill*) menunjukkan intuisi, kepekaan SDM; ketrampilan sosial (*social skill*) menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial SDM, ketrampilan mental (*mental skill*) menunjukkan ketahanan mental SDM.

Zwell (dalam Wibowo, 2007) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari *task achievement, relationship, personal attribute, managerial*, dan *leadership.*

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mepengaruhi, inisiatif, efisensi produksi, feksibilitas, inovasi, peduli kepada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsic individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi: kepemimpinan visioner,
6. berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun focus dan maksud.

Menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2009 : 204) , Gordon menjelaskan 6 aspek yang terkandung dalam kompetensi. Aspek tersebut yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*).

   Merupakan pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu. Misalnya, akan dapat melakukan proses proses berfikir ilmiah untuk memecahkan suatu persoalan manakala dia memiliki pengetahuan yang memadai tentang langkah-langkah berfikir ilmiah.

2. Pemahaman *(Understanding)*.

   Yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, siswa hanya mungkin dapat memecahkan masalah ekonomi manakala dia memahami konsep-konsep ekonomi.

3. Keterampilan *(Skill)*.

   Merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas yang dibebankan. Misalnya, siswa hanya mungkin dapat melakukan pengamatan

tentang mikroorganisme manakala dia memiliki keterampilan bagaimana cara menggunakan mikroskop sebagai alat.

4. Nilai *(Value).*

   Yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam segala tindakannya. Misalnya, standar perilaku siswa dalam melaksanakan proses berfikir seperti keterbukaan, kejujuran, demokratis, kasih sayang, dan lain sebagainya.

5. Sikap *(Attitude).*

   Yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya perasaan senang atau tidak senang terhadap munculnya peraturan baru, perasaan senang atau tidak senang terhadap pelajaran yang diberikan dan lain sebagainya.

6. Minat *(Interest).*

   Yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Misalnya, minat untuk mempelajari dan memperdalam materi pelajaran

Konsep dasar Standar Kompetensi ditinjau dari segi etimologi terbentuk atas kata "*Standar"* dan "*Kompetensi'*". Kata "standar" diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati. Sedangkan kata "kompetensi" adalah kemampuan melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja yang mencakup penerapan keterampilan yang didukung oleh pengetahuan dan sikap sesuai dengan kondisi yang disyaratkan.

Dari pengertian kedua kata tersebut maka standar kompetensi diartikan sebagai suatu ukuran atau patokan tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang harus dimiliki olehseseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan unjuk kerja yang Standar kompetensi tidak berarti hanya kemampuan menyelesaikan suatu tugas, tetapi dilandasi pula bagaimana serta mengapa tugas itu dikerjakan.

Dengan kata lain standar kompetensi meliputi faktor-faktor yang mendukung seperti pengetahuan dan kemampuan untuk mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal di tempat kerja serta kemampuan mentransfer dan menerapkan kemampuan dan pengetahuan pada situasi dan lingkungan yang berbeda. Standar kompetensi merupakan rumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatutugas/pekerjaan yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan kriteria unjuk kerja yang dipersyaratkan Dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut oleh seseorang maka yang bersangkutan akan memahami : bagaimana mengerjakan suatu tugas/pekerjaan, bagaimana mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan, apa yang harus dilakukan bilamana terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula, bagaimana menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah dan/atau melaksanakan tugas/pekerjaan dengan kondisi yang berbeda. Standar kompetensi dapat dimanfaatkan pada lembaga pendidikan dan pelatihan, perusahaan, dan lembaga sertifikasi profesi.

1. Pada lembaga pendidikan dan pelatihan

Standar kompetensi dimanfaatkan sebagai acuan dalam penyusunan kurikulum danpengembangan pengajaran, sekaligus mendorong konsistensi dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, serta menetapkan kualifikasinya.

2. Pada dunia usaha/perusahaan

   Standar kompetensi dimanfaatkan sebagai alat manajemen, terutama dalam: Menentukan organisasi kerja dan perencanaan jabatan. Membantu dalam evaluasi/penilaian karyawan dan pengembangannya. Membantu dalam merekrut tenaga kerja. Mengembangkan program pelatihan yang khas/spesifik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Pada lembaga sertifikasi profesi

   Standar kompetensi dimanfaatkan sebagai acuan dalam penyusunan:

Klasifikasi dan kualifikasi. Kriteria pengujian dan instrumen/alat ukur pengujian. Untuk mengetahui kompetensi pekerja harus diadakan ukuran penilaia, yang lazim disebut standar kompetensi. Menurut Darsono dan Siswandoko (2011 : 127), meliputi:

1. Karakter individu, karakter atau watak, atau kepribadian merupakan faktor internal kompetensi. Karakter berpikir rasional, bertindak cermat, cepat, akurat, jujur dan bersedia bekerja sama merupakan dasar untuk menilai kompetensi seseorang.
2. Tugas kerja, tugas kerja yang sulit dan menantang, dan bisa diselesaikan cepat, tepat dan akurat merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.
3. Kinerja individu, kinerja yang di atas rata-rata orang lain yang selevel merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.

4. Kriteria penilaian, harus obyektif yang jujur, dan tidak memihak.

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Menurut Wibowo (2012 : 328) ada beberapa tipe kompetensi, yaitu:

1. *Planning competency,* dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency,* dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
3. *Communication competency,* dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis non verbal.
4. *Interpersonal competency,* meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi team player.
5. *Thinking competency,* berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency,* meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

7. *Human resource management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency,* merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, megelola transisi, orientasi startegis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency,* merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Matthew Schieltz, lulusan Jurusan Psikologi Klinis dari Wright State University in Dayton, Ohio dan menjadi kontributor independen sejak 2006, pada berbagai website dan organisasi termasuk DemandStudios, menyebut tentang adanya empat model kompetensi. Dari empat model kompetensi berikut kita akan menemukan komponen yang serupa pada masing-masing model. Gambaran standar atau faktor yang berkontribusi terhadap sukses dan perilaku atau patokan organisasi (organizational anchors) yang dapat diukur dan dinilai.

1. Model Kompetensi Organisasi Juga

Kompetensi inti atau jenerik, model kompetensi organisasi menggambarkan kompetensi yang diperlukan oleh seluruh karyawan di dalam organisasi. Model kompetensi ini menggunakan pendekatan jenerik yang menyebut sekitar lima hingga enam perangkat perilaku yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Misalnya kompetensi inti yang mensyaratkan bahwa setiap karyaan harus menjadi pembelajar terusmenerus. Kompetensi ini menggambarkan bagaimana setiap level karyawan dapat mencapai kompetensi ini, seperti pembangunan keterampilan (*skill-building*) atau pembelajaran keterampilan tingkat lanjut (learning advanced skills).

2. Model Kompetensi Fungsional Model

Kompetensi fungsional menggambarkan standar kinerja yang diperlukan oleh individu untuk melaksanakan peran atau fungsi spesifik. Misalnya, kompetensi fungsional yang berbeda diperlukan oleh seseorang yang akan bekerja di bagian penjualan, pemasaran, konstruksi, perakitan mobil, pengecoran logam, dan riset serta pengembangan. Masing-masing pekerjaan di bidang yang telah

disebutkan tadi memerlukan model kompetensi yang berbedabeda pada setiap fungsinya. Kompetensi apa yang harus dimiliki oleh tenaga penjual tentu berbeda dengan kompetensi yang harus dimiliki tenaga riset dan pengembangan, misalnya. Pemerintah AS, melalui departemen yang terkait telah melakukan penjabaran terhadap model kompetensi fungsional pada ratusan jenis pekerjaan dan juga industri yang ada di negeri itu. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Tenaga Kerja tampaknya juga sedang mengarah pada pembentukan standar kompetensi kerja nasional.

3. Model Kompetensi Jabatan/Pekerjaan

Tipe model kompetensi jabatan/pekerjaan menggambarkan seperangkat perilaku, keterampilan dan pengetahuan tertentu, yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus pada pekerjaan tertentu. Perusahaan dan departemen HR biasanya mengembangkan model kompetensi ini untuk setiap jabatan di dalam organisasi. Misalnya di dalam bisnis eceran, kasir atau bagian pelayanan pelanggan memiliki kompetensi yang berbeda dibandingkan dengan orang bagian gudang atau orang yang tugasnya di bagian pengawasan. Manajer atau supervisor perusahaan dapat mengevaluasi perilaku dan keterampilan setiap karyawan dan membandingkan masingmasing dari mereka dengan model kompetensi untuk pekerjaan tertentu, ketika menilai kinerja mereka.

4. Model Kompetensi Kepemimpinan

Model kompetensi kepemimpinan atau manajerial menggambarkan faktorfaktor yang akan membawa pada kesuksesan bagi pimpinan, staf senior, eksekutif, dan siapa saja yang mengemban tugas sebagai pemimpin atau

manajemen puncak. Banyak perusahaan menggunakan model kompetensi kepemimpinan untuk melakukan pendampingan eksekutif yang digadang-gadang akan menjadi pemimpin dan juga menggunakan model kompetensi kepemimpinan untuk menciptakan program pengembangan kepemimpinan. Model itu umumnya melukiskan delapan hingga dua belas kompetensi berbeda, yang berfokus pada pengembangan pribadi, kepemimpinan, inovasi, penilaian profesional *(professional judgment*), pengembangan hubungan (*relationship development*) dan percaya diri *(selfassurance*)

Menurut Zwell (2000) dalam Wibowo (2012 : 339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku.
2. Keterampilan, memainkan peran di banyak kompetensi, seperti berbicara di depan umum.
3. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian, kemampuan merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi, memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian.
7. Kemampuan intelektual, kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analistis.
8. Budaya organisasi, budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam setiap kegiatan SDM.

Kompetensi Merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif, dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Zainun (2000:27) kompetensi adalah cara melaksanakan pekerjaan yang dapat dikategorikan efektif, efisien, produktif, dan berkualitas karena memiliki kemampuan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang harus dikerjakan. Sedangkan menurut Saksono (2003:14) bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan keterampilan/keahlian dan sikap yang harus dikuasai oleh seorang pekerja melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja atau jabatannya. Menurut Moekijat (2002:10) kompetensi adalah unjuk kerja atau kinerja maksimum sebagai standar kualifikasi atau standar kompetensi dalam proses pelaksanaan suatu pekerjaan/jabatan. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi merupakan penguasaan pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan melaksanakan secara efektif, dan kemampuan mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Hasil evaluasi kinerja atau evaluasi

berbasis kompetensi sebagai penilaian terhadap keberhasilan pegawai yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja unit kerja atau organisasi secara keseluruhan.

Menurut Martopo (2004:14), kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap yang harus dikuasai oleh seorang pekerja melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja atau jabatannya.

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007 : 131)menyebutkan bahwa adanya faktor-faktor yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Mengalami Kekurangan Kompetensi (*Admitting incopetence*) Sering kali terjadi orang menutupi kekurangannya agar tidak diketahui orang lain. Budaya berusaha selalu tampil baik mengandung bahaya tidak menyadari kekurangan dalam kompetensi. Untuk itu, ada baiknya orang mengakui dengan terus terang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.
2. Meningkatkan Harapan (*Raising Expectations*) Pekerjaan manajer dan *coach* termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya. *Coach* perlu terus menerus meningkatkan pekerja atas visinya, mendorong mereka untuk bekerja keras mencapai visi dengan perilaku saat ini, dan membantu mereka mengembangkan tujuan dan langkah tindak untuk mengatasi kesenjangan.
3. Mengidentifikasi Hambatan (*identifying barries*) Apabila terdapat hambatan terhadap kinerja dan pencapaian prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi sifat dari hambatan tersebut sehingga dapat diatasi secara efektif. Kebanyakan

hambatan dapat dikategorikan dalam pengetahuan, keterampilan, proses, dan emosional.

4. Memasukkan Mekanisme Dukungan (*including support mechanism*) Mekanisme dukungan yang dapat dipergunakan organisasi dan pekerja untuk membantu memastikan rencana kinerja pekerjaan adalah:

   a. Mencatat kemajuan tujuan dan pelaksanaan langkah tindak

   b. Mengomunikasikan kemajuan kepada orang lain

   c. Menggunakan penghargaan

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

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

   Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari palatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

b. Keahlian (*Skill*)

   Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

c. Sikap (*Attitude*)

   Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang

dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2.1.3 Teori Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (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 tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011 : 67). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007 : 34), sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menerangkan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Konsep kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2009 : 260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Peningkatan kinerja bagi pegawai tidak terlepas dari rangsangan maupun dorongan dari pegawai itu

sendiri ataupun dari pihak eksternal. Terdapat beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain yang perlu dipertimbangkan adalah kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Menurut Simanjuntak (2005:113) mengemukakan bahwa dalam kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan, dan sikap, tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010: 548).

Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua,yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang mampu dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Mangkunegara (2011:67) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *(situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Dessler (2005: 316) menyatakan ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

1. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
3. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaanya.

4. *Reliability,* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
5. *Availability,* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
6. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

Penilaian kinerja memiliki berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli. Berikut pengertian penilaian kinerja yang dipaparkan oleh para ahli :

1. Mathis dan Jackson

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja.

2. Hasibuan

Penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. Hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja seperti penilaian *loyalitas*, kejujuran, *leadership*, *teamwork*, dedikasi dan partisipasi.

3. Mondy dan Noe

4. Definisi penilaian kinerja yaitu tinjauan formal serta proses evaluasi kinerja karyawan maupun kinerja tim.
5. Handoko

Penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan di dalam organisasi. Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja ini yaitu terkait dengan penetapan tingkat kontribusi karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

6. Dessler

Penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja karyawan secara relatif pada waktu sekarang maupun yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan standar prestasi.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif. Penilaian kinerja karyawan ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi/perusahaan dalam menentukan keputusan di masa mendatang.

Penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang baik untuk mengendalikan orang dan sekaligus mekanisme untuk memastikan bahwa pegawai pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang

diinginkan oleh para pemimpin mereka. Pimpinan memberikan penilaian kepada pegawai sesuai target pencapaian aktivitas kerja pegawai. Penilaian tersebut diregistrasikan dalam pengukuran standar hasil kerja dengan criteria kinerja yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Dalam penilaian kinerja dinilai konstribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Di dalam organisasi modern, penilaian kinerja memberikan mekanisme penting manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Evaluasi menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji yang diberikan kepada pekerja tersebut. Wursanto (2004:69) mengatakan penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan. Sedangkan Handoko (2003:135) mengatakan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses yang dilakukan organisasi-organisasi dalam mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai.

Penilaian kinerja diformulasikan menurut Davis (2005:98) bahwa kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kuantitas, kualitas,

efisiensi, dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Formulasi tersebut sebagai berikut:

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011 : 324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, *inteligensi* (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.

Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jwabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemapuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain. Menurut Hasibuan (2004 : 56) kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:
    a. Kesetiaan

Seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

c. Kedislipinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreatifitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

e. Kerja sama

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

g. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaanyang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan selesai tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Teguh dan Rosidah (2009 : 281) menyatakan ada 6 hal yang dapat dinilai untuk mengetahui kinerja seseorang yaitu:

1. Kualitas, menyangkut kesesuain hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran.
3. Ketapatan Waktu, kesuaian waktu dengan yang direncanakan.
4. Efektivitas Biaya, menyangkut penggunaan resorsis organisasi secara maksimal.
5. Kebutuhan Supervisi, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi supervisi dalam pelaksanaan pegawai.
6. Dampak Interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja maupun bawahan .

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga kinerja dideskripsikan sebagai berikut :. (Emron dkk, 2016 195-196).

1. Target

   Merupakan indicator terhadap pemenuhan jumlah, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

   Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat Asas

   Tidak saja harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transfaran dan dapat dipertanggungjawabkan

2.1.4 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen Sumber Daya Manusia sering disepadankan dengan istillah manajemen personalia, manajemen sumber daya insani, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personil,administrasi kepegawaian, dan berbagai istillah lainnya. Untuk itu, istilah-istilah tersebut sering dipergunakan saling menggantikan, bahkan lebih jauh, pengunaan istilah yang saling berganti tersebut bisa menimbulkan berbagai macam kerancuan dan ketidakkonsistenan dalam penggunaan istilah, apabila tidak di terapkan dalam konteks subjek yang dikaji dengan benar. Namun demikian, penulis tidak akan ikut berpolemik dalam penggunaan istilah tersebut, penulis hanya akan menyajikan sejumlah defenisi menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Veithzal Rivai (2009:1), Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam

fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupu kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istillah manajemen mempuyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-*manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Edwin B. Flippo (1981:16) menyatakan bahwa, Manajemen Personalia adalah adalah perencanaan,pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu,karyawan dan masyarakat. Menurut Raymond A. Noe et. Al., (2010:5), *human resources management* (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Banyak perusahaan menyebut konsep MSDM sebagai bentuk prakti-praktik tentang manusia. Strategi yang mendasari praktik tersebut perlu dipertimbangkan agar dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

2.1.5 Pengertian Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu,

penyelesaikan pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Pengertian pengawai menurut Soedaryono dalam bukunya (Tata Laksana kantor, 2000:6) pengertian pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan melakukan penghidupannya dengan bekerjaan dalam kesatuan organisasi,baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swata.

Dan menurut Robbins (Perilaku Organisasi,Edisi 10 : 2006) pengertian pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

2.1.5.1 Jenis Pegawai

1. Pegawai tetap

   Berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009,pengertian : pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu sacara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertuntu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time).

2. Pengawai tidak tetap

   adalah pengawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit

hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.

2.1.5.2 Tahap-tahap pokok penyelenggaraan kepegawaian

a. Inventarisasi jabatan, pekerjaan, dan kemampuan pegawai
b. Penentuan kebutahan kuantitas dan kualitas pegawai atas dasar jenis sifat, dan beban kerja
c. Penerimaan dan penugasan pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan pangkat,gaji dan fasilitas kerja yang sesuai pula.
d. Pemberian bimbingan, pendidikan dan latihan untuk peningkatan daya kerja, daya guna, kenaikan tingkat, dan pangkat maupun untuk penempatan.
e. Pengurusan gaji dan jaminan-jaminan Sosial'
f. Penilaian prestasi dan masa kerja pegawai
g. Tata usaha kepegawaian .
h. Pengawasan pelaksanaan peraturan-peraturan kepegawaian.

2.1.5.3 Aparatur Sipil Negara

Pengertian Pegawai Negeri menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian

kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2.1.6. Pengertian Organisasi

Menurut Hasibuan (2011:120) memberikan pengertian organisasi sebagai berikut: Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu wadah yang terdiri dari unsur manusia yang saling bekerja sama dan saling menguntungkan untuk kepentingan bersama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Stephan P. Robbins (1994:5) menyebutkan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat di identifikasikan, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Menurut Chester I. Bernard (dalam sutarto 1991:22), organisasi adalah suatu sistem tentang aktivitas-aktivitas kerjasama dari dua orang atau lebih sesuatu yang tidak berwujud dan bersifat pribadi, sebagian besar mengenai hubungan-hubungan.

Menurut Dydiet Hardjito (1995:5), organisasi adalah kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar, yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah. Keefektifan organisasi merupakan kunci dimana kita harus menggunakan teknik

pengorganisasian. Apabila organisasi tidak efektif atau keadaan organisasi dalam keadaan gawat, maka satu-satunya jawabannya adalah teknik pengorganisasian harus digunakan untuk menemukan cara menanggulanginya.

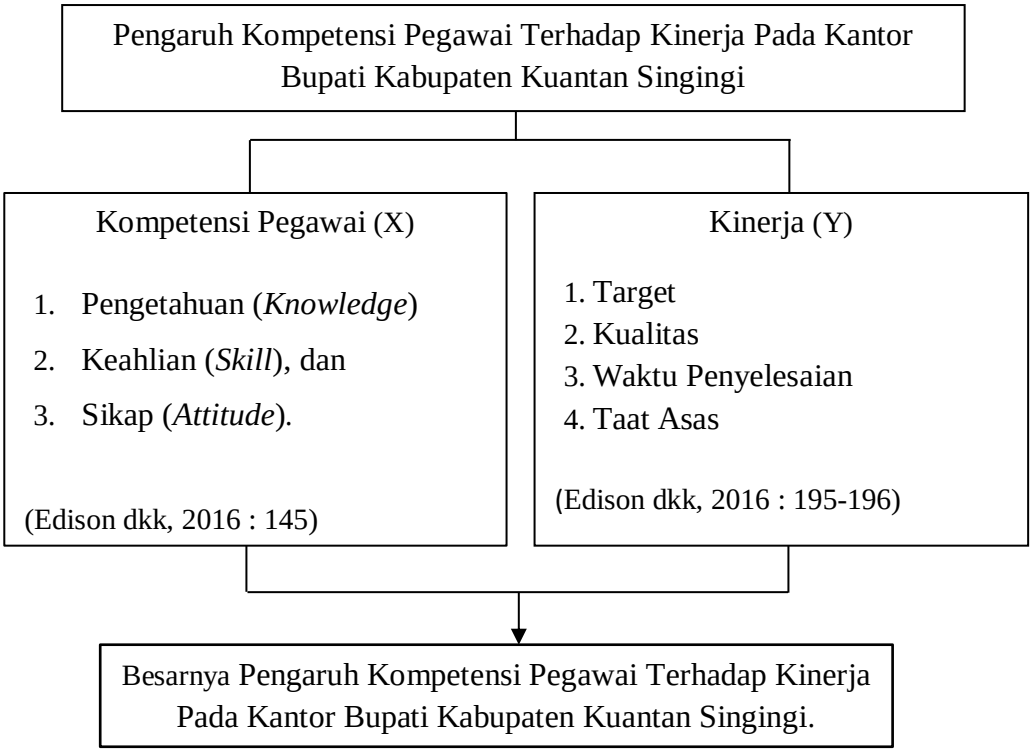
2.1.6.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Dengan kata lain, maka perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi. Beberapa penulis memberikan pengertian tentang organisasi secara berbeda, namun bersifat saling melengkapi. Organisasi adalah unit sosial yang saling sadar dikoordinasikan, terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2011 : 36), bersama atau serangkaiaan tujuan. Dikatakan pula bahwa organisasi adalah suatu sistem yang dikoordinasikan secara sadar dari aktifitas 2 orang atau lebih (Keitner dan Kinicki, 2010: 5). Sedangkan Grenberg dan Baron berpendapat bahwa organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur terdiri dari kelompok dan individu bekerja sama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati. Organisasi menurut pandangan Gibson, Ivancevich, Donelly (2000:5) adalah sebagai entitas yang memungkinkan masyarakat mengejat penyelesaian yang tidak dapat dicapai oleh individu yang bertindak sendiri. Seperti halnya dengan organisasi, pandangan di antara pakar tentang perilaku organisasi sangat beragam. Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan

maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi (Robbins dan Judge, 2011:43). Sedangkan menurut Greenberg dan Baron yang di kutip Wibowo (2013:2), Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, hubungan antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri. Perilaku *(Behaviour*) merupakan sebuah fungsi dari variable-variabel individual (Individual), variabel-variabel keorganisasian (*Organizational*) dan variabel-variabel psikologikal (*Psycological*). (Winardi, 2014:199).

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi.



Sumber : Modifikasi Peneliti 2020

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya serta kerangka pikir dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan hipotesis kerja yaitu :

H_1 : Diduga Kompetensi Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi.

H_2 : Kompetensi Pegawai Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi.

2.4 Defenisi Operasional

Untuk memudahkan dalam menganalisa penelitian ini, maka berikut ini dijelaskan konsep yang digunakan sebagai acuan penelitian ini.

2.4.1 Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan. dengan indikator ; Pengetahuan (*Knowledge*), Keahlian (*Skill*), dan Sikap (*Attitude*).

2.4.2 Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan indikator *:* Target, Kualitas, Waktu Penyelesaian, Taat Asas.

2.5 Operasional Variabel

Tabel 2.1 : Konsep Variabel Tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi.

Konsep	Variabel	Indikator	Ukuran
Teori Kompetensi (Edison dkk, 2016 : 145)	Kompetensi	1. Pengetahuan	Sangat Berpengaruh Berpengaruh Cukup Berpengaruh Tidak Berpengaruh Sangat Tidak Berpengaruh

Lanjutan Tabel 2.1

		2. Keahlian	Sangat Berpengaruh Berpengaruh Cukup Berpengaruh Tidak Berpengaruh Sangat Tidak Berpengaruh
		3. Sikap	Sangat Berpengaruh Berpengaruh Cukup Berpengaruh Tidak Berpengaruh Sangat Tidak Berpengaruh
Teori Kinerja (Edison dkk, 2016 : 195-196)	Kinerja	1. Target	Sangat Berpengaruh Berpengaruh Cukup Berpengaruh Tidak Berpengaruh Sangat Tidak Berpengaruh
		2. Kualitas	Sangat Berpengaruh Berpengaruh Cukup Berpengaruh Tidak Berpengaruh Sangat Tidak Berpengaruh
		3. Waktu Penyelesaian	Sangat Berpengaruh Berpengaruh Cukup Berpengaruh Tidak Berpengaruh Sangat Tidak Berpengaruh
		4. Taat Asas	Sangat Berpengaruh Berpengaruh Cukup Berpengaruh Tidak Berpengaruh Sangat Tidak Berpengaruh

Sumber : Modifikasi Peneliti Tahun 2020

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atau pun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012 : 29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2012 : 119)

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127).

Populasi Pegawai Kantor Bupati Kuabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 117. Untuk mempermudah dalam memperoleh persentase jawaban tersebut maka penulis menentukan sampel dengan menggunakan rumus berikut ini :

Rumus Slovin : $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

Dimana n : Jumlah sampel
N : Populasi
E : Persepsi akibat kesalahan pengambilan sampel yang dapat di tolerir (15% = 0,15)

Dan rumus slovin diatas, maka sampel dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{117}{1 + 117(0,15)^2}$$

$$n = \frac{117}{3,63}$$ n= 32,23 = 32 responden (digenapkan)

Tabel 3.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Nama Responden	Jumlah		Persentase
		Populasi	Sampel	
1	Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi	117	32	27,35%
Jumlah		**117**	**32**	27,35%

Sumber : modifikasi penelitian Tahun 2020

Jadi, jumlah sampel yang diambil dalam penelitiaan ini adalah 32 orang secara acak, dikarenakan tidak semua ASN berada ditempat pada saat penelitian. Teknik penarikan sampel digunakan *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2019 : 129)

3.3 Sumber Data.

Sumber data penelitian terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari asli (tidak melalui media perantara). Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuisioner. Dalam penelitian ini data primer diperoleh malalui penyebaran kuisioner ke responden dikantor Bupati Kuantan Singingi.

3.4. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini penulis melaksnakan Penelitian dilakukan pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi, dimana penulis dapat melihat secara langsung dan disamping itu waktu yang digunakan cukup efektif dan efisien karena jarak kantor bupati dengan tempat tinggal penulis cukup signifikan. Untuk menyelesaikan penelitian ini peneliti menjadwalkan sebagaimana yang tertera dibawah ini yakni diperkirakan waktu penelitian Bulan April S/D Juli 2020.

3.5. Metode Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1 Kuisioner / Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2016 : 162).

3.5.2 Observasi / Pengamatan

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan phisikologis (Sugiyono, 2016 : 166).

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan unjtuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. (Sugiyono, 2015 : 329).

3.6. Metode Analisa Data

Untuk melakukan penganalisisan terhadap data yang dikumpulkan dilapangan, maka penulis menggunakan metode deskriptif yaitu mengadakan generalisasi dari data yang diperoleh dilapangan selanjutnya dikaitkan dengan teori yang relevan. Kemudian data tersebut disusun dalam suatu bentuk tabel yang selanjutnya dianalisa secara deskriptif. Untuk membantu penulis dalam menganalisa maka penulis menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS, selain itu penulis juga menggunakan metode analisa regresi linear

sederhana, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi.

3.6.1 Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

Dalam penelitian ini setelah data penulis kumpulkan, kemudian penulis kelompokkan dan spesifikasikan data data tersebut, selanjutnya satu persatu di analisa dengan data kuantitatif untuk mengetahui apakah ada Pengaruh antara Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi.

Analisa data yang penulis gunakan yaitu metode kuantitatif dimana hasil penyebaran kuesioner akan di kuantitatifkan dengan skala ordinal (skala Likert) dengan menggunakan lima tingkat skala alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 : Skor Penelitian

Skor Dalam Penelitian	Kriteria	Skor
SB	Sangat Berpengaruh	5
B	Berpengaruh	4
CB	Cukup Berpengaruh	3
TB	Tidak Berpengaruh	2
STB	Sangat Tidak Berpengaruh	1

Sumber : Modifikasi Penulis Tahun 2020.

Skala Likert disebut ordinal karena pernyataan sangat setuju mempunyai tingkat yang lebih tinggi terhadap setuju dan setuju lebih tinggi terhadap ragu/netral, dan seterusnya.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

tersebut mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlation* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016 : 53), yaitu sebagai berikut :

1. Bila r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid.
2. Bila r hitung < r tabel, maka dinyatakan tidak valid

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016: 43), yaitu :

- Jika koefisien Cronbach Alpha > 0,50 maka pertanyaan dinyatakan andal.
- Jika koefisien Cronbach Alpha ≤ 0,50 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

3.6.2 Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel Dependen (Y). Atau variabel yang mempengaruhi (X) dan variabel yang dipengaruhi (Y), dalam penelitian ini Kompetensi Pegawai (X) dan Kinerja (Y).

Y = a + bX

Keterangan :

Y : Kinerja
a : Konstanta
X : Kompetensi Pegawai

b : Koefisien Regresi

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$ab = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \qquad a = Y - bX$$

3.6.3 Menentukan Koefisien Korelasi (r)

Untuk menentukan kuat lemahnya pengaruh antara variabel Kompetensi Pegawai (x) terhadap Kinerja (y) maka digunakan analisis korelasi dengan rumus:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum_x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana : r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

3.6.4 Menentukan Koefisien Determinasi (r^2)

Merupakan angka yang mewujudkan berapa besar variabel terikat (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), yang dihitung dengan rumus sebagai berikut**:**

$$r^2 = \frac{b(n\sum xy - (\sum x)(\sum y))}{n\sum y^2(\sum y^2)}$$

Tabel 3.3 : Kekuatan Hubungan Penelitian

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Berpengaruh
0,20 – 0,399	Tidak Berpengaruh
0,40 – 0,599	Cukup Berpengaruh
0,60 – 0,799	Berpengaruh
0,80 – 1,000	Sangat Berpengaruh

3.7. Jadwal dan Waktu Penelitian

Tabel 3.4 : Jadwal Dan Waktu Kegiatan Penilitian Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2020																													
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul proposal		x	x																													
2	Persiapan penyusunan proposal			x	x	x	x	x	x	x	x																						
3	Bimbingan proposal											x	x	x	x	x	x																
4	Seminar proposal																	x															
5	Revisi dan perbaikan proposal																		x	x													
6	Pengumpulan data penelitian																				x	x	x										
7	Bimbingan skripsi/pengolahan data																						x	x	x	x	x	x	x	x	x		
8	Sidang skripsi																															x	
9	Revisi dan perbaikan skripsi																																x

Sumber : Modifikasi Peneliti 2020

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Kabupaten Kuantan Singingi

4.1.1 Umum

Kabupaten Kuantan Singingi pada awalnya merupakan bagian dari Kabupaten Indragiri Hulu, namun setelah dikeluarkannya Undang-undang Nomor 53 tahun 1999, Kabupaten Indragiri Hulu dimekarkan menjadi 2 (dua) kabupaten yaitu Kabupaten Indragiri Hulu dan Kabupaten Kuantan Singingi dengan Ibu Kotanya berkedudukan di Teluk Kuantan. Pada saat Kabupaten Kuantan Singingi menjadi sebuah Kabupaten defenitif yang terdiri dari 6 (enam) kecamatan dengan 151 pemerintahan Desa/Kelurahan, sebagai berikut :

1. Kecamatan Kuantan Tengah.
2. Kecamatan Singingi.
3. Kecamatan Kuantan Mudik.
4. Kecamatan Kuantan Hilir.
5. Kecamatan Cerenti.
6. Kecamatan Benai.

Sebagai pejabat Bupati Kabupaten Kuantan Singingi terhitung sejak tanggal 8 Oktober 1999 sampai dengan 8 Oktober 2000 adalah Drs. H.Rusdji S Abrus. Pada bulan Oktober 2000 diadakan pemilihan Bupati Kuantan Singingi yang pertama dipilih oleh anggota legislatif, sebagai Bupati dan Wakil Bupati terpilih adalah pasangan Drs. H. Rusdji S Abrus dengan Drs. H. Asrul Ja'afar periode 2001-2006. Ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Menteri

DalamNegeri Nomor 131.24.133 Tahun 2001 dan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 132.24-134, diangkat dan ditetapkan sebagai Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kuantan Singingi. Selang waktu 2 (dua) bulan Bupati Kuantan Singingi terpilih meninggal dunia, jabatan Bupati digantikan langsung oleh Wakil Bupati, ditetapkan menjadi Bupati Kuantan Singingi berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 131.24-316 tanggal, 20 Agustus 2001. Kabupaten Kuantan Singingi pada awalnya membawahi 6 (enam) kecamatan dimekarkan menjadi 12 (dua belas) kecamatan, kecamatan yang baru dimekarkan tersebut adalah :

1. Kecamatan Hulu Kuantan.
2. Kecamatan Gunung Toar.
3. Kecamatan Singingi Hilir.
4. Kecamatan Pangean.
5. Kecamatan Logas Tanah Darat.
6. Kecamatan Inuman.

Hingga sekarang pejabat Bupati Kuantan Singingi sudah mengalami beberapa kali pergantian yaitu:

1. Drs. H. Rusdji S Abrus periode tahun 2000 – 2001
2. Drs. H. Asrul Ja'afar periode 2001 – 2006
3. H. Sukarmis periode tahun 2006 – sekarang

Seiring dengan berhembusnya "angin reformasi" memberikan perubahan yang drastis terhadap negeri ini, tidak terkecuali di Kabupaten Kuantan Singingi sendiri. Salah satu wujudnya adalah dengan berlakunya pelaksanaan otonomi

daerah yang mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2001.

Kabupaten Kuantan Singingi terletak pada posisi 0º00'-1º00' Lintang Selatan dan 101º02'-101º55' Bujur Timur dengan luas wilayah 7.656,03 km² dengan ketinggian berkisar 25-30 meter diatas permukaan laut. Kabupaten Kuantan Singingi merupakan sebuah Kabupaten Pemekaran dari Kabupaten Indragiri Hulu yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Siak, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam, dengan Ibu Kota Teluk Kuantan. Jarak antara Teluk Kuantan dengan Pekanbaru sebagai Ibu kota Provinsi Riau Pekanbaru adalah 160 km. Batas wilayah administrasi Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Kampar dan Pelalawan Provinsi Riau.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Sumatera.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Kabupaten Kuantan Singingi berada pada wilayah perbatasan 3 Provinsi, yaitu Provinsi Riau, Jambi dan Sumatera Barat. Secara administrasi Kabupaten Kuantan Singingi dibagi 15 kecamatan, 11 kelurahan dan 218 desa. Kecamatan dengan jumlah desa terbanyak adalah Kecamatan Kuantan Mudik, yaitu sebanyak 23 desa dan paling sedikit terdapat di Kecamatan Pucuk Rantau sebanyak 10 desa.

Kecamatan dengan luas wilayah terluas adalah Kecamatan Singingi (1.953,66 km2), kemudian diikuti dengan Kecamatan Singingi Hilir (1.530,97 km2).

4.1.2 Topografi

Wilayah Kabupaten Kuantan Singingi secara morfologi dapat dibagi atas dataran rendah, perbukitan bergelombang, perbukitan tinggi dan pegunungan, dengan variasi sebagian besar merupakan satuan perbukitan bergelombang yaitu sekitar 3°-15° diatas permukaan laut.

4.1.3 Geologi

Secara Struktur Geologi wilayah Kabupaten Kuantan Singingi terdiri dari patahan naik, patahan mendatar dan lipatan, tersusun dari kelompok batuan sedimen, metamorfosis (malihan), batuan volkanik dan intrusi serta endapan permukaan. Disamping itu Kabupaten Kuantan Singingi memiliki potensi sumberdaya mineral yang beragam.

4.1.4 Iklim

Kabupaten Kuantan Singingi pada umumnya beriklim trofis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 32,6°C – 36,5°C dan suhu minimum berkisar antara 19,2°c – 22,0°C. Curah hujan antara 229,00- 1. 133,0 mm per tahun dengan keadaan musim berkisar :

1. Musim hujan jatuh pada bulan September s/d Februari
2. Musim kemarau jatuh pada bulan Maret s/d Agustus

4.1.5 Visi

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun

2008 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah, Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Visi Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016-2021 adalah:

"Terwujudnya Kabupaten Kuantan Singingi yang Unggul, Sejahtera, dan Agamis di Provinsi Riau Tahun 2021"

Adapun makna pernyataan visi Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi di atas adalah sebagai berikut :

1. Unggul adalah peningkatan kemampuan perekonomian masyarakat, derajat kesehatan, mutu pendidikan, infrastruktur dan pariwisata.
2. Sejahtera adalah suatu kondisi masyarakat dalam keadaan makmur yang tidak lagi memikirkan kebutuhan dasar, dalam kehidupan tentram, tertib, dan harmonis.
3. Agamis adalah suasana kehidupan sosial kemasyarakatan yang rukun dan damai dalam menjalankan ajaran agama yang dianutnya.

4.1.6 Misi

1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan pelayanan publik yang prima;
2. Meningkatkan sumberdaya manusia yang sehat, cerdas dan produktif;
3. Mengembangkan perekonomian masyarakat yang mandiri dan berdaya saing guna meningkatkan kualitas hidup masyarakat berbasis pertanian dan pariwisata;

4. Meningkatkan tata kelola sumber daya alam berdasarkan perencanaan tata ruang yang berwawasan lingkungan;
5. Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang berkualitas dan merata;
6. Meningkatkan suasana kehidupan yang agamis dan melestarikan nilai-nilai budaya.

Defenisi misi sebagai berikut :

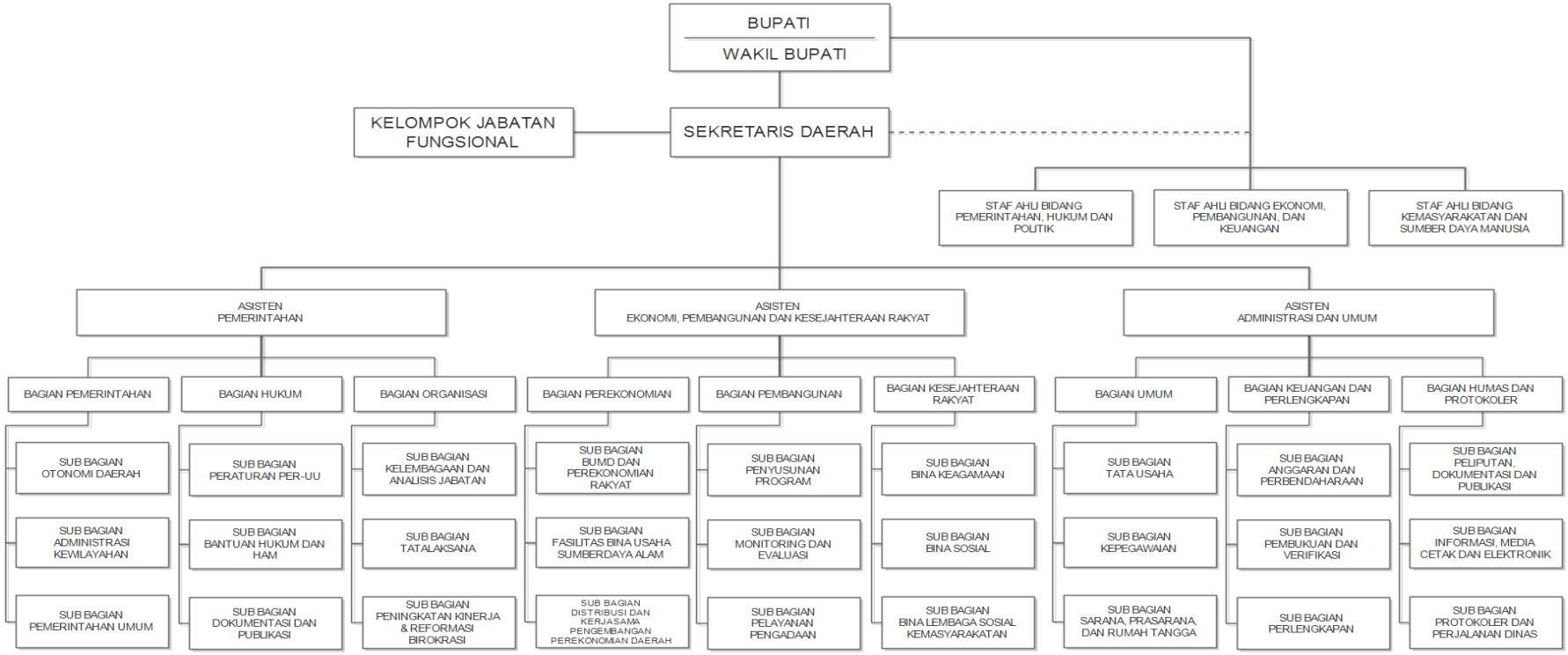
1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan pelayanan publik yang prima adalah penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih diarahkan pada pemerintahan yang profesional, akuntabel, transparan, partisipatif dan berkepastian hukum, diharapkan dapat menciptakan hubungan yang baik antara pemerintah daerah, masyarakat, pihak swasta dan pihak lainnya sehingga diharapkan dapat mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat.
2. Meningkatkan sumberdaya manusia yang sehat, cerdas dan produktif adalah peningkatan sumber daya manusia penyelenggara pembangunan yang peka terhadap kebutuhan daerah dan memiliki kapabilitas serta kualitas dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pembangunan yang bertanggung jawab sehingga tujuan dan sasaran pembangunan dapat tercapai.
3. Mengembangkan perekonomian masyarakat yang mandiri dan berdaya saing guna meningkatkan kualitas hidup masyarakat berbasis pertanian dan pariwisata adalah memprioritaskan pembangunan berdasarkan potensi daerah melalui pemberdayaan masyarakat dengan mensinkronkan berbagai

aspek pembangunan sehingga mampu mandiri dan menghasilkan produksi yang bernilai ekonomis dan mampu bersaing untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat yang berbasiskan kepada sektor pertanian dan pariwisata.

4. Meningkatkan tata kelola sumber daya alam berdasarkan perencanaan tata ruang yang berwawasan lingkungan adalah dengan memanfaatkan seluruh potensi daerah untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat dengan mempertimbangkan aspek fungsi lahan dan kelestarian lingkungan yang berkelanjutan.
5. Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang berkualitas dan merata adalah meningkatkan pemerataan pembangunan di masyarakat yang didukung dengan peningkatan dan optimalisasi infrastruktur dan fasilitas umum lainnya.
6. Meningkatkan suasana kehidupan yang agamis dan melestarikan nilai-nilai budaya adalah mewujudkan suasana kehidupan beragama yang rukun, melaksanakan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari dan mengembangkan nilai-nilai budaya.

4.1.7 Struktur Organisasi Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi

Kantor Bupati Kuantan Singingi Memiliki Struktur Organisasi Sebagai Berikut :



Sumber : Kantor Bupati Kuantan Singingi

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi

4.1.8 Tugas Pokok Dan Fungsi Dipemerintahan

Adapun Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah dan Staf Ahli, Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan umum dan tata usaha pimpinan, keuangan dan kepegawaian serta urusan rumah tangga dan, perlengkapan. Dalam menyelenggarakan tugas – tugas tersebut, Bagian Umum mempunyai fungsi :

a. Pelaksanaan urusan umum dan tata usaha pimpinan dan kepegawaian ;
b. Pelaksanaan penyusunan urusan keuangan;
c. Pelaksanaan penyusunan urusan dinas dalam dan perlengkapan;
d. Pengurusan dan penyelesaian administrasi perjalanan dinas ;
e. Pelaksanaan pemeliharaan gedung kantor dan rumah dinas serta kebersihan halaman kantor Bupati, Wakil Bupati dan Sekretaris Daerah;
f. Pelaksanaan pemeliharaan gedung dan kebersihan halaman kantor dilingkungan Sekretariat Daerah;
g. Pemeliharaan pendopo Bupati dan Wakil Bupati;
h. Pelaksanaan pemeliharaan kendaraan dinas Bupati, Wakil Bupati, Sekretaris Daerah dan lingkungan Sekretariat; dan
i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Umum sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Adapun untuk tugas masing-masing sub bagian adalah sebagai berikut :

A. Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, mempunyai tugas sebagai berikut :

7. Menyelenggarakan penata usahaan naskah dinas;

8. melakukan penataan dan mengarahkan, menyediakan dan mendistribusikan naskah dinas serta kearsipan;
9. Menyelenggarakan kegiatan administrasi perjalanan dinas;
10. Menyediakan perlengkapan alat tulis kantor dan peralatan kantor;
11. Menyiapakan data dan mengolah admisistrasi kepegawaian;
12. Memproses kedudukan hukum pegawai, upaya peningkatan kesejahteraan pegawai dan karier pegawai; dan
13. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Umum sesuai dengan bidang tugasnya.

B. Sub Bagian Urusan Dinas Dalam dan Perlengkapan, mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Melaksanakan pemeliharaan fisik pendopo, Rumah Dinas Bupati dan Wakil Bupati ;
2. Melaksanakan pengaturan dan memelihara kebersihan halaman pendopo dan rumah dinas Bupati dan Wakil Bupati;
3. Melaksanaan pemeliharaan gedung kantor dan kebersihan halaman kantor dan ruang kantor bupati, wakil bupati dan Sekretaris Daerah serta instansi terkait;
4. Mengurus pemeliharaan kendaraan dinas Bupati, Wakil Bupati dan Sekretaris Daerah;
5. Mengatur keperluan rumah tangga Bupati dan Wakil Bupati;

6. Menyiapkan kebutuhan, perbekalan, perlengkapan dan material lainnya serta menyediakan keperluan tamu, pertemuan / rapat Bupati dan Wakil Bupati; dan
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Umum sesuai dengan bidang tugasnya.

C. Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Meyiapkan data dan mengolah administrasi keuangan;
2. Melakukan penatausahaan dan pertanggungjawaban keuangan;
3. Menghimpun data dan dan menyusun rencana anggaran, pengelolaan tata usaha keuangan Bupati, Wakil Bupati dan Sekretaris Daerah;
4. Menghimpun data dan menyusun rencana anggaran rutin serta melaksanaan pengelolaan keuangan dilingkungan sekretariat; dan
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Umum sesuai dengan bidang tugasnya

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Setelah diadakan penelitian dan pengumpulan data dilapangan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berjumlah 32 orang. Dan didapat gambaran mengenai responden, berikut dideskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia.

5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden didapati jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 5.1 : Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Laki-Laki	21	66%
2	Perempuan	11	34%
Jumlah		**32**	**100**

Sumber : Modifikasi Penelitian 2020

Dari tabel 5.1 diatas pat dilihat jumlah responden sebanyak 32 orang, dimana jumlah responden laki-laki adalah sebanyak 21 orang dengan persentase 66%, dan jumlah responden perempuan adalah sebanyak 11 orang dengan persentase 34%.

5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Tingkat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah ini :

Tabel 5.2 : Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Umur

No	Tingkat umur	Jumlah responden	Persentase (%)
1	< 30	2	6
2	31 – 40	12	38
3	41 – 50	13	41
4	>51	5	16
	Jumlah	**32**	**100**

Sumber : Modifikasi Penelitian 2020

Dari tabel 5.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berumur kecil dari 30 tahun yaitu sebanyak 2 orang (6%), antara umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 12 orang (38%) dan antara umur 41-50 tahun sama-sama sebanyak 13 orang (41%), serta umur diatas 51 tahun sebanyak 5 orang (16%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak yaitu usia 41 – 50 tahun.

5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun Pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SLTP	1	3%
2	SLTA	7	22%
3	Diploma	1	3%
4	Strata I	15	47%
5	Strata II	8	25%
Jumlah		**32**	**100%**

Sumber : Modifikasi Penelitian 2020

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan SLTP sebanyak 1 orang (3%), SLTA sebanyak 7orang (22%), Diploma sebanyak 1 orang (3%), Strata I sebanyak 15 orang (47%), dan Strata II sebanyak 8 orang (25%) . Dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan paling banyak ialah yang berpendidikan Strata I.

5.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi

Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5, rumus yang digunakan sebagai berikut :

1,00 - 1,79 = Sangat Tidak Berpengaruh
1,80 - 2, 59 = Tidak Berpengaruh
2,60 - 3,39 = Cukup Berpengaruh
3,40 - 4,19 = Berpengaruh
4,20 - 5,00 = Sangat Berpengaruh

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan pada setiap indikator Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi yang dipaparkan berikut ini:

5.2.1 Variabel Kompetensi Pegawai (X)

5.2.1.1 Indikator Pengetahuan Pegawai

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu Apakah pengetahuan pegawai cukup dalam mendukung pekerjaan yang saya tangani dilihat pada tabel 5.4 berikut ini :

Tabel 5.4 : Tanggapan Responden tentang pengetahuan pegawai cukup dalam mendukung pekerjaan yang saya tangani.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Berpengaruh	5	0	0	-
	Berpengaruh	4	21	84	66%
	Cukup Berpengaruh	3	7	21	22%
	Tidak Berpengaruh	2	4	8	13%
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	-
Jumlah			**32**	**113**	**100**
Rata -rata			**3,53**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.4 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 21 responden (66%), menjawab Berpengaruh

sebanyak 22 responden (50%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 7 responden (22%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 4 responden (13%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,53 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan pengetahuan pegawai cukup dalam mendukung pekerjaan yang di tangani pada interval Berpengaruh yang berada pada Interval 3,40 - 4,19. Pengetahuan pegawai yang cukup, jelas sangat mendukung pekerjaan yang di tangani oleh pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan hasil pekerjaan yang baik oleh pegawai kantor bupati hal ini dikarenakan pengetahuan pegawai yang cukup baik, pengetahuan pegawai yang baik akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan, pegawai kantor buapti kebanyakan sudah bekerja cukup lama dan memiliki pedidikan yang cukup serta mendapatkan pelatihan yang cukup banyak sehingga menambah pengetahuan yang cukup untuk mendukung pekerjaan yang di tangani, semakin baik pengetahuan pegawai akan meningkatkan hasil kerja yang dihasilkan.

Pengetahuan pegawai ini didapat melalui pendidikan yang ditempuh oleh pegawai, melalui pengalaman kerja selama menjadi apartur sipil negara, serta pengetahuan pegawai ini juga didapat melalui pelatihan yang didapat selama menjadi pagawai ini, pengetahuan yang meningkat di dapat dari pengalaman kerja maupun pelatihan yang didapat selama menjadi pegawai akan membuat peningkatan hasil kerja pegawai.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke dua yaitu mengenai sApakah selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini :

Tabel 5.5 : Tanggapan Responden selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
2.	Sangat Berpengaruh	5	0	0	-
	Berpengaruh	4	24	96	75%
	Cukup Berpengaruh	3	8	24	25%
	Tidak Berpengaruh	2	0	0	-
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	-
Jumlah			**32**	**120**	**100**
Rata - Rata			**3,75**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.5 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Berpengaruh sebanyak 24 responden (75%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 8 responden (25%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,75 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki pada interval Berpengaruh yang berada pada Interval 3,40 - 4,19. Pegawai selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan Pegawai bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, setiap hari proses belajar dan seringkali pegawai mendapatkan pelatihan-pelatihan yang akan meningkatkan pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja. pegawai memiliki semangat untuk terus belajar pengembangan diri untuk meningkatkan pengetahuan. Pengetahuan yang meningkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan pada indikator Pengetahuan Pegawai pada tabel 5.6 di bawah ini:

Tabel 5.6 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Pengetahuan Pegawai

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata Rata
		SB	B	CB	KB	STB		
1	Apakah pengetahuan pegawai cukup dalam mendukung pekerjaan yang saya tangani.	0	21	7	4	0	32	3,53
2	Apakah pegawai selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki.	0	24	8	0	0	32	3,75
Jumlah		**0**	**45**	**15**	**4**	**0**	**64**	**3,64**
Jumlah Responden		**0**	**23**	**8**	**2**	**0**	**32**	
Persentase (%)		**0**	**70**	**23**	**6**	**0**	**100**	

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.6 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan pada Indikator Pengetahuan Pegawai adalah yang menjawab Berpengaruh sebanyak 23 responden (70%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 8 responden (23%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 2 responden (6%). Maka secara rata-rata adalah 3,64 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator Pengetahuan Pegawai yang berada pada interval 3,40 - 4,19 yang artinya indikator Pengetahuan Pegawai pada kantor bupati kuantan singingi sudah baik.

Pengetahuan pegawai yang baik akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan, pegawai kantor buapti kebanyakan sudah bekerja cukup lama dan memiliki pedidikan yang cukup serta mendapatkan pelatihan yang cukup banyak sehingga menambah pengetahuan yang cukup untuk mendukung pekerjaan yang di tangani, semakin baik pengetahuan pegawai akan meningkatkan hasil kerja yang dihasilkan. Pengetahuan pegawai ini didapat melalui pendidikan yang ditempuh oleh pegawai, melalui pengalaman kerja selama menjadi apartur sipil negara, serta pengetahuan pegawai ini juga didapat melalui pelatihan yang didapat

selama menjadi pagawai ini, pengetahuan yang meningkat di dapat dari pengalaman kerja maupun pelatihan yang didapat selama menjadi pegawai akan membuat peningkatan hasil kerja pegawai, Pegawai bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, setiap hari proses belajar dan seringkali pegawai mendapatkan pelatihan-pelatihan yang akan meningkatkan pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja. pegawai memiliki semangat untuk terus belajar pengembangan diri untuk meningkatkan pengetahuan. Pengetahuan yang meningkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

5.2.1.2 Indikator Keahlian

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan Ketiga yaitu Apakah Keahlian teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 5.7 : Tanggapan Responden mengenai Apakah Keahlian teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
3.	Sangat Berpengaruh	5	3	15	9%
	Berpengaruh	4	12	48	38%
	Cukup Berpengaruh	3	14	42	44%
	Tidak Berpengaruh	2	3	6	9%
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	-
Jumlah			**32**	**111**	**100**
Rata -rata			**3,47**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.7 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 3 responden (9%), menjawab Berpengaruh sebanyak 12 responden (38%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 14 responden (44%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 3 responden (9%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,47 Dari jumlah total

ini dapat menunjukkan Keahlian teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai pada interval Berpengaruh yang berada pada Interval 3,40 - 4,19. Keahlian teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan Keahlian teknis memang berpengaruh dalam kinerja pegawai, seperti halnya dalam melaksanakan pelatihan yang diberikan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta pendidikan dan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja. Penempatan pegawai sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasainya, setiap pegawai memiliki tugas dan fungsinya masing-masing, pegawai yang dipercaya untuk sebuah jabatan adalah pegawai yang memiliki pengetahuan dan penagalaman kerja.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke Empat yaitu mengenai Apakah kemampuan dalam mengidentifikikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani berpengaruh dalam kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini :

Tabel 5.8 : Tanggapan Responden tentang kemampuan dalam mengidentifikikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani berpengaruh dalam kinerja pegawai.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
4.	Sangat Berpengaruh	5	9	45	28
	Berpengaruh	4	20	80	63
	Cukup Berpengaruh	3	3	9	9
	Tidak Berpengaruh	2	0	0	-
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	-
Jumlah			**32**	**134**	**100**
Rata - Rata			**4,18**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.8 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 9 responden (28%), menjawab Berpengaruh

sebanyak 20 responden (63%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 3 responden (9%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 4,18 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan kemampuan dalam mengidentifikikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani berpengaruh dalam kinerja pegawai pada interval Berpengaruh yang berada pada Interval 3,40 - 4,19. Kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan Kemampuan dalam mengidentifikikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan memang berpengaruh dalam kinerja pegawai, pegawai yang memiliki kemampuan tersebut tentunya akan meninngkatkan kinerja karena pegawai bisa mengetahui permasalahan dan menghadapi masalah dalam pekerjaan yang ditangani.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke Lima yaitu mengenai Apakah kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani berpengaruh dalam kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut ini :

Tabel 5.9 : Tanggapan Responden tentang kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
5.	Sangat Berpengaruh	5	2	10	6
	Berpengaruh	4	24	96	75
	Cukup Berpengaruh	3	5	15	16
	Tidak Berpengaruh	2	1	2	3
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	-
Jumlah			**32**	**123**	**100**
Rata - Rata			**3,84**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.9 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 9 responden (28%), menjawab Berpengaruh sebanyak 20 responden (63%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 3 responden (9%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 4,18 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan Berpengaruh dalam kinerja pegawai pada interval Berpengaruh yang berada pada Interval 3,40 - 4,19. Kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan Berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang Kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan Berpengaruh dalam kinerja, semakin baik pegawai mampu mengidentifikasi masalah dan mencari solusi atas masalah yang di temukan pada pekerjaan akan mempermudah kerja pegawai tersebut dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai memiliki kemampuan didapat dari pengalaman kerja serta pelatihan-pelatihan yang didapatnya, atasan biasanaya lebih memiliki pengalaman dalam memecahkan masalah dan memeberikan solusi.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan pada indikator Keahlian Pegawai pada tabel 5.10 di bawah ini:

Tabel 5.10 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan pada indikator Keahlian Pegawai

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata Rata
		SB	B	CB	KB	STB		
1	Apakah Keahlian teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai.	3	12	14	3	0	32	3,47

Lanjutan Tabel 5.10

2	Apakah kemampuan dalam mengidentifikikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani berpengaruh dalam kinerja pegawai	9	20	3	0	0	32	4,19
3	Apakah kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani berpengaruh dalam kinerja pegawai	2	24	5	1	0	32	3,84
Jumlah		**14**	**56**	**22**	**4**	**0**	**96**	**3,83**
Jumlah Responden		**5**	**19**	**7**	**1**	**0**	**32**	
Persentase (%)		**15**	**58**	**23**	**4**	**0**	**100**	

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan pada Indikator Keahlian Pegawai adalah yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 5 responden (15%), menjawab berpengaruh sebanyak 19responden (58%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 7 responden (23%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 1 responden (4%). Maka secara rata-rata adalah 3,83 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator Keahlian Pegawai yang berada pada interval 3,40 - 4,19 yang artinya Keahlian Pegawai pada kantor bupati kuantan singingi sudah baik.

Keahlian teknis memang berpengaruh dalam kinerja pegawai, seperti halnya dalam melaksanakan pelatihan yang diberikan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta pendidikan dan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja. Penempatan pegawai sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasainya, setiap pegawai memiliki tugas dan fungsinya masing-masing, pegawai yang dipercaya untuk sebuah jabatan adalah pegawai yang memiliki pengetahuan dan penagalaman kerja, Kemampuan dalam mengidentifikikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan memang berpengaruh

dalam kinerja pegawai, pegawai yang memiliki kemampuan tersebut tentunya akan meninngkatkan kinerja karena pegawai bisa mengetahui permasalahan dan menghadapi masalah dalam pekerjaan yang ditangani, Kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan Berpengaruh dalam kinerja, semakin baik pegawai mampu mengidentifikasi masalah dan mencari solusi atas masalah yang di temukan pada pekerjaan akan mempermudah kerja pegawai tersebut dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai memiliki kemampuan didapat dari pengalaman kerja serta pelatihan-pelatihan yang didapatnya, atasan biasanaya lebih memiliki pengalaman dalam memecahkan masalah dan memeberikan solusi.

5.2.1.3 Indikator Sikap

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan ke enam yaitu Apakah pegawai yang berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11 : Tanggapan Responden mengenai pegawai yang berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
6.	Sangat Berpengaruh	5	2	10	6
	Berpengaruh	4	24	96	75
	Cukup Berpengaruh	3	6	18	19
	Tidak Berpengaruh	2	0	0	-
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	-
Jumlah			**32**	**124**	**100**
Rata -rata			**3,87**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.11 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 2 responden (6%), menjawab Berpengaruh sebanyak 24 responden (75%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 6

responden (19%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,87 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan pegawai yang berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai pada interval Berpengaruh yang berada pada Interval 3,40 - 4,19. Pegawai yang berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang Pegawai berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, terlihat dengan pegawai saling membantu satu sama lain sesuai dengan tugas dan fungsinya pada bidang masing-masing, satu sama lain berinisiatif membantu untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, kekompokan yang terjaga dalam bekerja akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. setiap pegawai memiliki bidangnya masing-masing selalu berinteraksi satu sama lain berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan apabila ada kendala dalam pekerjaan. setiap pegawai dituntut dapat bekerja sama satu sama lain untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan instansi, apa yang menjadi tugas instansi dapat terlaksana dengan baik jika ada kerja sama antara aparatur sipil negara, dan dalam sebuah birokrasi memang dituntut bisa bekerja sama antar sesama pegawai.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke tujuh yaitu mengenai Apakah keramahan dalam melayani serta sopan dalam menghadapi pelanggan/klien (pengguna layanan) memberikan peningkatan kinerja dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 5.12 : Tanggapan Responden keramahan dalam melayani serta sopan dalam menghadapi pelanggan/klien (pengguna layanan) memberikan peningkatan kinerja.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
7.	Sangat Berpengaruh	5	2	10	6
	Berpengaruh	4	17	68	53
	Cukup Berpengaruh	3	11	33	34
	Tidak Berpengaruh	2	2	4	6
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	-
Jumlah			**32**	**115**	**100**
Rata - Rata			**3,59**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.12 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 2 responden (6%), menjawab Berpengaruh sebanyak 17 responden (53%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 11 responden (34%), dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 2 responden (6%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,59 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan keramahan dalam melayani serta sopan dalam menghadapi pelanggan/klien (pengguna layanan) memberikan peningkatan kinerja pada interval Berpengaruh yang berada pada Interval 3,40 - 4,19. Keramahan dalam melayani serta sopan dalam menghadapi pelanggan/klien (pengguna layanan) memberikan peningkatan kinerja, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang Keramahan dalam melayani serta sopan dalam menghadapi pelanggan/klien (pengguna layanan) memberikan peningkatan kinerja, yang pegawai memberi pelayanan yang baik akan meningkatkan kepuasan pengguna layanan, kepuasan pengguna layanan atas pelayanan yang diberikan oleh aparatur sipil negara menandakan hasil kerja yang baik oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut harus dapat memberi

pelayanan yang baik, dan pada Kantor Bupati Kuantan Singingi sudah memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna pelayanan.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke delapan yaitu mengenai Apakah perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan dari pelanggan berpengaruh dalam kepuasan pengguna layanan dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini :

Tabel 5.13 : Tanggapan Responden perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan dari pelanggan berpengaruh dalam kepuasan pengguna layanan.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
8.	Sangat Berpengaruh	5	3	15	6
	Berpengaruh	4	16	64	53
	Cukup Berpengaruh	3	11	33	34
	Tidak Berpengaruh	2	2	4	6
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	-
Jumlah			**32**	**116**	**100**
Rata - Rata			**3,63**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.13 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 3 responden (6%), menjawab Berpengaruh sebanyak 16 responden (53%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 11 responden (34%), dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 2 responden (6%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,63 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan dari pelanggan berpengaruh dalam kepuasan pengguna layanan pada interval Berpengaruh yang berada pada Interval 3,40 - 4,19. Perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan dari pelanggan berpengaruh dalam kepuasan pengguna layanan, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang perhatian dan menanggapi dengan serius setiap

keluhan-keluhan dari pelanggan berpengaruh dalam kepuasan pengguna layanan akan berpenaruh pada kinerja pegawai, sebagai aparatur sipil negara tentu harus melayanani masyarakat dan bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tugas dan fungsinya bagitupun dengan menanggapi keluhan atau kritikan dari masyarakat untuk kepuasan pelayanan yang diberikan.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan pada indikator Sikap Pegawai pada tabel 5.14 di bawah ini:

Tabel 5.14 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada indikator Sikap Pegawai

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata Rata
		SB	B	CB	KB	STB		
6	Apakah pegawai yang berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai	2	24	6	0	0	32	3,88
7	Apakah keramahan dalam melayani serta sopan dalam menghadapi pelanggan/klien (pengguna layanan) memberikan peningkatan kinerja	2	17	11	2	0	32	3,59
8	Apakah perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan dari pelanggan berpengaruh dalam kepuasan pengguna layanan	3	16	11	2	0	32	3,63
Jumlah		**7**	**57**	**28**	**4**	**0**	**96**	**3,70**
Jumlah Responden		**2**	**19**	**9**	**1**	**0**	**32**	
Persentase (%)		**7**	**59**	**29**	**4**	**0**	**100**	

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator Sikap Pegawai adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 2 responden (7%), menjawab Berpengaruh sebanyak 19 responden (59%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 9 responden (29%) dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 1 responden (5%). Maka secara rata-

rata adalah 3,70 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Indikator Sikap Pegawai adalah Berpengaruh yang berada pada interval 3,40 - 4,19, yang artinya Sikap Pegawai pada kantor bupati kuantan singingi sudah baik.

Pegawai berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, terlihat dengan pegawai saling membantu satu sama lain sesuai dengan tugas dan fungsinya pada bidang masing-masing, satu sama lain berinisiatif membantu untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, kekompokan yang terjaga dalam bekerja akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. setiap pegawai memiliki bidangnya masing-masing selalu berinteraksi satu sama lain berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan apabila ada kendala dalam pekerjaan. setiap pegawai dituntut dapat bekerja sama satu sama lain untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan instansi, apa yang menjadi tugas instansi dapat terlaksana dengan baik jika ada kerja sama antara aparatur sipil negara, dan dalam sebuah birokrasi memang dituntut bisa bekerja sama antar sesama pegawai, Keramahan dalam melayani serta sopan dalam menghadapi pelanggan/klien (pengguna layanan) memberikan peningkatan kinerja, yang pegawai memberi pelayanan yang baik akan meningkatkan kepuasan pengguna layanan, kepuasan pengguna layanan atas pelayanan yang diberikan oleh aparatur sipil negara menandakan hasil kerja yang baik oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut harus dapat memberi pelayanan yang baik, dan pada Kantor Bupati Kuantan Singingi sudah memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna pelayanan, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan

bahwa memang perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan dari pelanggan berpengaruh dalam kepuasan pengguna layanan akan berpenaruh pada kinerja pegawai, sebagai aparatur sipil negara tentu harus melayanani masyarakat dan bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tugas dan fungsinya bagitupun dengan menanggapi keluhan atau kritikan dari masyarakat untuk kepuasan pelayanan yang diberikan.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Kompetensi pada tabel 5.15 di bawah ini :

Tabel 5.15 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Kompetensi.

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata Rata
		SB	B	CB	KB	STB		
1	Indikator Pengetahuan	0	23	8	2	0	32	3,64
2	Indikator Keahlian	5	19	7	1	0	32	3,83
3	Indikator Sikap	2	19	9	1	0	32	3,70
Jumlah		**7**	**61**	**24**	**4**	**0**	**96**	**3,72**
Jumlah Responden		**2**	**20**	**8**	**1**	**0**	**32**	
Persentase (%)		**7**	**64**	**25**	**4**	**0**	**100**	

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator pada Variabel Kompetensi Pegawai adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 2 responden (7%), menjawab Berpengaruh sebanyak 20 responden (64%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 8 responden (25%) dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 1 responden (4%). Maka secara rata-rata adalah 3,72 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Variabel Kompetensi Pegawai adalah Berpengaruh yang berada pada interval 3,40 - 4,19, kompetensi pegawai pada kantor bupati kuantan singingi sudah baik,

terlihat dengan Pengetahuan pegawai yang cukup, pengetahuan jelas sangat mendukung pekerjaan yang di tangani oleh pegawai, hasil pekerjaan yang baik oleh pegawai kantor bupati hal ini dikarenakan pengetahuan pegawai yang cukup baik, pengetahuan pegawai yang baik akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan, pegawai kantor buapti kebanyakan sudah bekerja cukup lama dan memiliki pedidikan yang cukup serta mendapatkan pelatihan yang cukup banyak sehingga menambah pengetahuan yang cukup untuk mendukung pekerjaan yang di tangani, semakin baik pengetahuan pegawai akan meningkatkan hasil kerja yang dihasilkan. Pengetahuan pegawai ini didapat melalui pendidikan yang ditempuh oleh pegawai, melalui pengalaman kerja selama menjadi apartur sipil negara, serta pengetahuan pegawai ini juga didapat melalui pelatihan yang didapat selama menjadi pagawai ini, pengetahuan yang meningkat di dapat dari pengalaman kerja maupun pelatihan yang didapat selama menjadi pegawai akan membuat peningkatan hasil kerja pegawai.

Kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan Berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang Kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan Berpengaruh dalam kinerja, semakin baik pegawai mampu mengidentifikasi masalah dan mencari solusi atas masalah yang di temukan pada pekerjaan akan mempermudah kerja pegawai tersebut dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai memiliki kemampuan didapat dari pengalaman kerja serta pelatihan-pelatihan yang didapatnya, atasan

biasanaya lebih memiliki pengalaman dalam memecahkan masalah dan memeberikan solusi.

Pengetahuan pegawai yang baik akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan, pegawai kantor buapti kebanyakan sudah bekerja cukup lama dan memiliki pedidikan yang cukup serta mendapatkan pelatihan yang cukup banyak sehingga menambah pengetahuan yang cukup untuk mendukung pekerjaan yang di tangani, semakin baik pengetahuan pegawai akan meningkatkan hasil kerja yang dihasilkan. Pengetahuan pegawai ini didapat melalui pendidikan yang ditempuh oleh pegawai, melalui pengalaman kerja selama menjadi apartur sipil negara, serta pengetahuan pegawai ini juga didapat melalui pelatihan yang didapat selama menjadi pagawai ini, pengetahuan yang meningkat di dapat dari pengalaman kerja maupun pelatihan yang didapat selama menjadi pegawai akan membuat peningkatan hasil kerja pegawai, Pegawai bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, setiap hari proses belajar dan seringkali pegawai mendapatkan pelatihan-pelatihan yang akan meningkatkan pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja. pegawai memiliki semangat untuk terus belajar pengembangan diri untuk meningkatkan pengetahuan. Pengetahuan yang meningkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, setiap hari proses belajar dan seringkali pegawai mendapatkan pelatihan-pelatihan yang akan meningkatkan pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja. pegawai memiliki semangat untuk terus belajar pengembangan diri untuk meningkatkan pengetahuan. Pengetahuan yang meningkatkan akan meningkatkan

kinerja pegawai, Keahlian teknis memang berpengaruh dalam kinerja pegawai, seperti halnya dalam melaksanakan pelatihan yang diberikan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta pendidikan dan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja. Penempatan pegawai sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasainya, setiap pegawai memiliki tugas dan fungsinya masing-masing, pegawai yang dipercaya untuk sebuah jabatan adalah pegawai yang memiliki pengetahuan dan penagalaman kerja.

Kemampuan dalam mengidentifikikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan memang berpengaruh dalam kinerja pegawai, pegawai yang memiliki kemampuan tersebut tentunya akan meninngkatkan kinerja karena pegawai bisa mengetahui permasalahan dan menghadapi masalah dalam pekerjaan yang ditangani. Kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan Berpengaruh dalam kinerja, semakin baik pegawai mampu mengidentifikasi masalah dan mencari solusi atas masalah yang di temukan pada pekerjaan akan mempermudah kerja pegawai tersebut dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai memiliki kemampuan didapat dari pengalaman kerja serta pelatihan-pelatihan yang didapatnya, atasan biasanaya lebih memiliki pengalaman dalam memecahkan masalah dan memeberikan solusi.

Pegawai berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, terlihat dengan pegawai saling membantu satu sama lain sesuai dengan tugas dan fungsinya pada bidang masing-masing, satu sama lain berinisiatif membantu untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, kekompokan yang terjaga dalam bekerja akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. setiap

pegawai memiliki bidangnya masing-masing selalu berinteraksi satu sama lain berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan apabila ada kendala dalam pekerjaan. setiap pegawai dituntut dapat bekerja sama satu sama lain untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan instansi, apa yang menjadi tugas instansi dapat terlaksana dengan baik jika ada kerja sama antara aparatur sipil negara, dan dalam sebuah birokrasi memang dituntut bisa bekerja sama antar sesama pegawai.

Keramahan dalam melayani serta sopan dalam menghadapi pelanggan/klien (pengguna layanan) memberikan peningkatan kinerja, yang pegawai memberi pelayanan yang baik akan meningkatkan kepuasan pengguna layanan, kepuasan pengguna layanan atas pelayanan yang diberikan oleh aparatur sipil negara menandakan hasil kerja yang baik oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut harus dapat memberi pelayanan yang baik, dan pada Kantor Bupati Kuantan Singingi sudah memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna pelayanan, serta pegawai menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan dari pelanggan berpengaruh dalam kepuasan pengguna layanan akan berpenaruh pada kinerja pegawai, sebagai aparatur sipil negara tentu harus melayanani masyarakat dan bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tugas dan fungsinya bagitupun dengan menanggapi keluhan atau kritikan dari masyarakat untuk kepuasan pelayanan yang diberikan.

5.2.2 Variabel Kinerja (Y)

5.2.2.1 Indikator Target

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu Apakah pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai dilihat pada tabel 5.16 berikut ini :

Tabel 5.16 : Tanggapan Responden tentang pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Berpengaruh	5	1	5	3%
	Berpengaruh	4	12	48	38%
	Cukup Berpengaruh	3	16	48	50%
	Tidak Berpengaruh	2	3	6	9%
	Sangat tidak Berpengaruh	1	-	-	-
Jumlah			**32**	**107**	**100**
Rata -rata			**3,34**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 1 responden (3%), menjawab Berpengaruh sebanyak 12 responden (38%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 16 responden (50%), yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 3 responden (9%), Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,34 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan pengetahuan pegawai cukup dalam mendukung pekerjaan yang saya tangani pada Berpengaruh yang berada pada Interval 2,60 - 3,39. Pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai, setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing

yang mana tugas tersebut memiliki target yang harus dipenuhi atau diselesaikan yang hal ini juga dilakukan untuk menilai prestasi kera pegawai pada laporan sasaran kerja pegawai.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke dua yaitu mengenai Apakah pegawai memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanann puas atas kuantitas yang di hasilkan berpengaruh dalam kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut ini :

Tabel 5.17 : Tanggapan Responden pegawai memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanann puas atas kuantitas yang di hasilkan berpengaruh dalam kinerja pegawai.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
2.	Sangat Berpengaruh	5	3	15	9
	Berpengaruh	4	21	84	66
	Cukup Berpengaruh	3	8	24	25
	Tidak Berpengaruh	2	0	0	-
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	-
Jumlah			**32**	**123**	**100**
Rata - Rata			**3,84**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.17 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 3 responden (9%), menjawab Berpengaruh sebanyak 21 responden (66%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 8 responden (25%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,84 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan pegawai memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai pada Interval 3,40 - 4,19. Memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang memenuhi kuantitas yang ditargetkan,

dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai.setiap pegawai memenuhi kuantitas menunjukkan pemenuhan target dari pegawai target tercapai dalam menunjukkan kinerja yang baik.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Kinerja pada tabel 5.18 di bawah ini :

Tabel 5.18 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Target.

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata Rata
		SB	B	CB	KB	STB		
1	Apakah pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja.	1	12	16	3	0	32	3,34
2	Apakah pegawai memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanann puas atas kuantitas yang di hasilkan berpengaruh dalam kinerja.	3	21	8	0	0	32	3,84
Jumlah		**4**	**33**	**24**	**3**	**0**	**64**	**3,59**
Jumlah Responden		**2**	**17**	**12**	**2**	**0**	**32**	
Persentase (%)		**6**	**52**	**38**	**5**	**0**	**100**	

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator Target adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 2 responden (6%), menjawab Berpengaruh sebanyak 17 responden (52%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 12 responden (38%) dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 2 responden (5%). Maka secara rata-rata adalah 3,59 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Indikator Target Adalah Berpengaruh Berada Pada Interval 3,40 - 4,19, yang artinya Target Kerja Pegawai pada kantor bupati kuantan singingi sudah baik. Pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai, setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-

masing yang mana tugas tersebut memiliki target yang harus dipenuhi atau diselesaikan yang hal ini juga dilakukan untuk menilai prestasi kera pegawai pada laporan sasaran kerja pegawai, pegawai Memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai.setiap pegawai memenuhi kuantitas menunjukkan pemenuhan target dari pegawai target tercapai dalam menunjukkan kinerja yang baik.

5.2.2.2 Indikator Kualitas

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke tiga yaitu mengenai Apakah Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut ini :

Tabel 5.19 : Tanggapan Responden Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
3.	Sangat Berpengaruh	5	2	10	3
	Berpengaruh	4	7	28	22
	Cukup Berpengaruh	3	19	57	53
	Tidak Berpengaruh	2	4	8	13
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	9
Jumlah			**32**	**103**	**100**
Rata - Rata			**3,22**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.19 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 1 responden (3%), menjawab Berpengaruh sebanyak 7 responden (22%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 17 responden (25%), yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 4 responden

(13%), dan yang menjawab Sangat tidak Berpengaruh sebanyak 3 responden (9%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,22 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan Cukup Berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Interval 2,60– 3,39. Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja. kinerja yang dihasilkan setiap pegawai cukup baik dan pegawai bekerja sesuai standar pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti pada pegawai bagian pelayanan yang melayani dengan baik ramah serta sopan, pegawai menunjukkan pelayanan sesuai standar yang ditetapkan

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke empat yaitu mengenai responden selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut ini :

Tabel 5.16 : Tanggapan Responden selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
4.	Sangat Berpengaruh	5	0	0	-
	Berpengaruh	4	20	80	63
	Cukup Berpengaruh	3	10	30	31
	Tidak Berpengaruh	2	2	4	6
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	-
Jumlah			**32**	**114**	**100**
Rata - Rata			**3,56**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Berpengaruh sebanyak 20 responden (63%), menjawab Cukup Berpengaruh

sebanyak 10 responden (31%), yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 2 responden (6%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,56 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan pegawai memenuhi kualitas yang baik, selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada Berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Interval 3,40 - 4,19. Bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang Pegawai bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai, setiap peawai bekerja berdsarkan tugas pokok da fungsinya masing-masing, mengikuti aturan yang berlaku seperti aturan waktu misalnya, dan pada bagia pelayanan memberi pelayanan yang baik untuk kepuasan pengguna jasa, yang mana jika bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap Indikator Kualitas Kinerja pada tabel 5.21 di bawah ini :

Tabel 5.21 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap Indikator Kualitas Kinerja.

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata Rata
		SB	B	CB	KB	STB		
3	Apakah Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	2	7	19	4	0	32	3,22
4	Untuk memenuhi kualitas yang baik, selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	0	20	10	2	0	32	3,56
Jumlah		**2**	**27**	**29**	**6**	**0**	**64**	**3,39**
Jumlah Responden		**1**	**14**	**15**	**3**	**0**	**32**	
Persentase (%)		**3**	**42**	**45**	**9**	**0**	**100**	

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.21 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator Kualitas Kinerja adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 1 responden (3%), menjawab Berpengaruh sebanyak 14 responden (42%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 15 responden (45%) dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 3 responden (9%). Maka secara rata-rata adalah 3,64 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Indikator Kualitas Adalah Cukup Berpengarah Berada Pada Interval 2,60 - 3,39, yang artinya Indikator Kualitas kinerja Pegawai pada kantor bupati kuantan singingi sudah cukup baik. Pegawai bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai, setiap pegawai bekerja berdsarkan tugas pokok da fungsinya masing-masing, mengikuti aturan yang berlaku seperti aturan waktu misalnya, dan pada bagia pelayanan memberi pelayanan yang baik untuk kepuasan pengguna jasa, yang mana jika bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan, dan memang Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja. kinerja yang dihasilkan setiap pegawai cukup baik dan pegawai bekerja sesuai standar pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti pada peawai bagaian pelayanan yang melayani dengan baik ramah serta sopan, pegawai menunjukkan pelayanan sesuai standar yang ditetapkan.

5.2.2.3 Indikator Waktu

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke Lima yaitu mengenai Apakah Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.22 berikut ini :

Tabel 5.22 : Tanggapan Responden Apakah Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
5.	Sangat Berpengaruh	5	0	0	0
	Berpengaruh	4	21	84	66
	Cukup Berpengaruh	3	10	30	31
	Tidak Berpengaruh	2	1	2	3
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	0
Jumlah			**32**	**116**	**100**
Rata - Rata			**3,62**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.22 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 21 responden (66%), menjawab Berpengaruh sebanyak 10 responden (31%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 1 responden (3%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,62 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Kinerja Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu Berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Interval 3,40 - 4,19. Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terlihat dengan setiap pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sungguh-sunguh untuk sasaran pegawai.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke enam yaitu mengenai Penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.23 berikut ini :

Tabel 5.23 : Tanggapan Responden Untuk Penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
6.	Sangat Berpengaruh	5	2	10	6
	Berpengaruh	4	30	120	94
	Cukup Berpengaruh	3	0	0	0
	Tidak Berpengaruh	2	0	0	0
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	0
Jumlah			**32**	**130**	**100**
Rata - Rata			**4,06**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.23 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Berpengaruh sebanyak 2 responden (6%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 30 responden (94%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 4,06 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai Berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Interval 3,40 - 4,19. Penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai sasaran kerja pegawai, apabila pekerjaan selalu diselesaikan kerja tepat waktu tentu akan berpengaruh dan meningkatkan hasil kerja pegawai.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Waktu pada tabel 5.24 di bawah ini :

Tabel 5.24 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Waktu.

No	**Indikator**	**Kategori**					**Jumlah**	**Rata Rata**
		SB	**B**	**CB**	**KB**	**STB**		
5	Apakah Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	0	21	10	1	0	32	3,63

Lanjutan Tabel 5.24

6	Penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja	2	30	0	0	0	32	4,06
Jumlah		**2**	**51**	**10**	**1**	**0**	**64**	**3,85**
Jumlah Responden		**1**	**26**	**5**	**1**	**0**	**32**	
Persentase (%)		**3**	**80**	**16**	**1**	**0**	**100**	

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.24 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator Waktu adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 1 responden (3%), menjawab Berpengaruh sebanyak 26 responden (81%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 9 responden (28%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 1 responden (1%). Maka secara rata-rata adalah 3,85 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Indikator Waktu Adalah Berpengaruh Berada Pada Interval 3,40 - 4,19, yang artinya Indikator Waktu pada kantor bupati kuantan singingi sudah baik. Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai, memang dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terlihat dengan setiap pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sungguh-sunguh untuk sasaran pegawai, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai sasaran kerja pegawai, apabila pekerjaan selalu diselesaikan kerja tepat waktu tentu akan berpengaruh dan meningkatkan hasil kerja pegawai, setiap pegawai Dalam menyelesaikan target yang menjadi tugas masing-masing dengan selalu tepat waktu, Penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai karena bagi setiap aparatur sipil negara disiplin dalam bekerja itu penting dan emang dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu.

5.2.2.4 Indikator Taat Asas

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke Tujuh yaitu mengenai Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat pada tabel 5.25 berikut ini :

Tabel 5.25 : Tanggapan Responden Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
7.	Sangat Berpengaruh	5	1	5	3
	Berpengaruh	4	29	116	91
	Cukup Berpengaruh	3	2	6	6
	Tidak Berpengaruh	2	0	0	0
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	0
Jumlah			**32**	**127**	**100**
Rata - Rata			**3,92**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.25 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 1 responden (3%), menjawab Berpengaruh sebanyak 29 responden (91%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 2 responden (6%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,92 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Interval 3,40 - 4,19. Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam melakuakan proses pekerjaan ini harus dengan berpegang pada standar operasional prosedur yang ada pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti halnya dalam memberikan

pelayanan, pelayanan yang baik sesuai dengan standar akan meningkatkan kepuasan masyarakat yang menghasilkan kinerja yang baik.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke delapan yaitu mengenai Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan dapat dilihat pada tabel 5.26 berikut ini :

Tabel 5.26 : Tanggapan Responden Untuk Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
8.	Sangat Berpengaruh	5	0	0	0
	Berpengaruh	4	25	100	78
	Cukup Berpengaruh	3	6	18	19
	Tidak Berpengaruh	2	1	2	3
	Sangat tidak Berpengaruh	1	0	0	0
Jumlah			**32**	**120**	**100**
Rata - Rata			**3,75**		

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.26 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Berpengaruh sebanyak 25 responden (78%),yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 30 responden (19%), yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 1 responden (3%) . Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,75 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan Berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Interval 3,40 - 4,19. Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan Berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terlihat dengan pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing masing sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Taat Asas pada tabel 5.27 di bawah ini :

Tabel 5.27 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Taat Asas.

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata Rata
		SB	B	CB	KB	STB		
7	Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja	1	29	2	0	0	32	3,97
8	Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	0	25	6	1	0	32	3,75
Jumlah		**1**	**54**	**8**	**1**	**0**	**64**	**3,86**
Jumlah Responden		**1**	**27**	**4**	**1**	**0**	**32**	
Persentase (%)		**2**	**84**	**12**	**2**	**0**	**100**	

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.27 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator Taat Asas adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 1 responden (2%), menjawab Berpengaruh sebanyak 27 responden (84%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 4 responden (12%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 1 responden (2%). Maka secara rata-rata adalah 3,86 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Indikator Taat Asas Adalah Berpengarah Berada Pada Interval 3,40 - 4,19, yang artinya Indikator Taat Asas pada kantor bupati kuantan singingi sudah baik. Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam melakuakan proses pekerjaan ini harus dengan berpegang pada standar operasional prosedur yang ada pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti halnya dalam memberikan pelayanan, pelayanan yang baik sesuai dengan standar akan meningkatkan kepuasan masyarakat yang menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa memang Proses pekerjaan yang dilakukan

transparan dan dapat dipertanggung jawabkan Berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terlihat dengan pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing masing sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku untuk menghasilkan kinerja yang baik. Semua Proses pekerjaan yang dilakukan Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada cara-cara yang benar sesuai apa yang menjadi tugasnya masing-masing, serta Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Kinerja pada tabel 5.28 di bawah ini :

Tabel 5.28 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Kinerja.

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata Rata
		SB	B	CB	KB	STB		
1	Indikator Target	2	17	12	2	0	32	3,59
2	Indikator Kualitas	1	14	15	3	0	32	3,39
3	Indikator Waktu	1	26	5	1	0	32	3,85
4	Indikator Taat Asas	1	27	4	1	0	32	3,86
Jumlah		**5**	**84**	**36**	**7**	**0**	**128**	**3,67**
Jumlah Responden		**1**	**21**	**9**	**2**	**0**	**32**	
Persentase (%)		**4**	**66**	**28**	**5**	**0**	**100**	

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.28 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator pada Variabel Kinerja adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 1 responden (4%), menjawab Berpengaruh sebanyak 21 responden (64%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 9 responden (28%) dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 2 responden (5%). Maka secara rata-rata adalah 3,67 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Variabel Kinerja Adalah Berpengarah Berada Pada Interval 3,40 - 4,19. Kinerja Pegawai

Pada Kantor Bupati Kuantan Singingi sudah baik, terlihat pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai, setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang mana tugas tersebut memiliki target yang harus dipenuhi atau diselesaikan yang hal ini juga dilakukan untuk menilai prestasi kera pegawai pada laporan sasaran kerja pegawai, pegawai bekerja memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai.setiap pegawai memenuhi kuantitas menunjukkan pemenuhan target dari pegawai target tercapai dalam menunjukkan kinerja yang baik. Pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai, setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang mana tugas tersebut memiliki target yang harus dipenuhi atau diselesaikan yang hal ini juga dilakukan untuk menilai prestasi kera pegawai pada laporan sasaran kerja pegawai, pegawai Memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai.setiap pegawai memenuhi kuantitas menunjukkan pemenuhan target dari pegawai target tercapai dalam menunjukkan kinerja yang baik. Pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai, setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang mana tugas tersebut

memiliki target yang harus dipenuhi atau diselesaikan yang hal ini juga dilakukan untuk menilai prestasi kera pegawai pada laporan sasaran kerja pegawai, pegawai Memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarakan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai.setiap pegawai memenuhi kuantitas menunjukkan pemenuhan target dari pegawai target tercapai dalam menunjukkan kinerja yang baik, prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai, setiap pegawai bekerja berdsarkan tugas pokok da fungsinya masing-masing, mengikuti aturan yang berlaku seperti aturan waktu misalnya, dan pada bagia pelayanan memberi pelayanan yang baik untuk kepuasan pengguna jasa, yang mana jika bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan, dan memang Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja. kinerja yang dihasilkan setiap pegawai cukup baik dan pegawai bekerja sesuai standar pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti pada peawai bagaian pelayanan yang melayani dengan baik ramah serta sopan, pefgawai menunjukkan pelayanan sesuai standar yang ditetapkan, Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai, memang dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terlihat dengan setiap pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sungguh-sunguh untuk sasaran pegawai, penyelesaian kerja tepat

waktu itu penting dan harus dicapai sasaran kerja pegawai, apabila pekerjaan selalu diselesaikan kerja tepat waktu tentu akan berpengaruh dan meningkatkan hasil kerja pegawai, Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam melakuakan proses pekerjaan ini harus dengan berpegang pada standar operasional prosedur yang ada pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti halnya dalam memberikan pelayanan, pelayanan yang baik sesuai dengan standar akan meningkatkan kepuasan masyarakat yang menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa memang Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan Berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terlihat dengan pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing masing sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku untuk menghasilkan kinerja yang baik. apabila pekerjaan selalu diselesaikan kerja tepat waktu tentu akan berpengaruh dan meningkatkan hasil kerja pegawai, setiap pegawai Dalam menyelesaikan target yang menjadi tugas masing-masing dengan selalu tepat waktu, Penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai karena bagi setiap aparatur sipil negara disiplin dalam bekerja itu penting dan emang dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu. Semua Proses pekerjaan yang dilakukan Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada cara-cara yang benar sesuai apa yang menjadi tugasnya masing-masing, serta Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. masing-masing Aparatur Sipil Negara mampu mencapai target kerja serta waktu dalam penyelesaian kerja dan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan.

5.2.3 Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menghitung korelasi antara skor item instrumen dengan skor total. Nilai koefisien antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation.* Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

1) Bila r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid.

2) Bila r hitung < r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 5.29 dibawah ini :

Tabel 5.29 : Tabel hasil Uji Validitas

No	Indikator	Item	R Hitung	RTabel	Keterangan
1	Kompetensi Pegawai (X)	X.1	0,700	0,349	Valid
		X.2	0,779	0,349	Valid
		X.3	0,521	0,349	Valid
		X.4	0,412	0,349	Valid
		X.5	0,820	0,349	Valid
		X.6	0,675	0,349	Valid
		X.7	0,595	0,349	Valid
		X.8	0,613	0,349	Valid
		X.9	0,700	0,349	Valid
		X.10	0,479	0,349	Valid
2	Kinerja (Y)	Y.1	0,646	0,349	Valid
		Y.2	0,414	0,349	Valid
		Y.3	0,585	0,349	Valid
		Y.4	0,441	0,349	Valid
		Y.5	0,659	0,349	Valid
		Y.6	0,460	0,349	Valid
		Y.7	0,483	0,349	Valid
		Y.8	0,620	0,349	Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2020.

Pada tabel 5.22 uji validitas menunjukan bahwa r_{hitung} Variabel Kompetensi Pegawai (X) dan Kinerja (Y) lebih besar dibanding $r_{tabel.}$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel Kompetensi Pegawai dan Variabel Kinerja dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat releabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya. Kuefisien *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukan keandalan (*releabilitas*) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitas.

Tabel 5.30 : Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach Alpha*	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Kompetensi Pegawai (X)	0,644	0,60	Reliabel
2.	Kinerja (Y)	0,614	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS, 2020.

Pada tabel 5.23 uji releabilitas menunjukan nilai *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan item atau kuesioner yang digunakan variabel Kompetensi Pegawai (X) dan kinerja (Y) dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5.2.3.1 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel Dependen (Y). Atau variabel yang mempengaruhi (X) dan variabel yang dipengaruhi (Y), pada penelitian ini yakni Kompetensi Pegawai (X) dan Kinerja (Y).

Tabel 5.31 : Tabel Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,974	3,628		4,127	,000					
	Kompetensi Pegawai	,474	,121	,582	3,917	,000	,582	,582	,582	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Y= a + bX

Y = 14,974 + 0,474X

Adapun penjelasan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

a = Konstanta = 14,974

Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 12,348 besarnya Kinerja (Y) Apabila Kompetensi Pegawai (X) adalah konstan, maka tingkat kinerja (Y) sebesar 14,974.

b = Koefisien regresi X = 0, 474

Koefisien regresi pada variabel Kompetensi Pegawai (X) adalah sebesar 0,474 Artinya adalah jika Kompetensi Pegawai (X) naik satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,474.

5.2.3.2 Koefisien Korelasi (r)

Untuk menentukan kuat lemahnya pengaruh antara variabel Kepemimpinan Kompetensi Pegawai (X) terhadap Kinerja (Y) maka digunakan analisis korelasi.

Kekuatan hubungan kekuatan korelasi R :

a. 0,000 – 0,199 = Sangat Lemah
b. 0,200 – 0,399 = Lemah
c. 0,400 – 0,599 = Cukup Kuat
d. 0,600 – 0,799 = Kuat
e. 0,800 – 1,000 = Sangat Kuat

Berikut hasil perhitungan mengenai korelasi :

Tabel 5.32 : Tabel Hasil Perhitungan Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,582[a]	0,338	0,316	1,863782	1,955

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R yang disebut juga dengan koefisien Korelasi antara variabel Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja adalah sebesar 0.582 berarti Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja terdapat hubungan yang Cukup Kuat.

5.2.3.3 Koefisien Determinasi (r^2)

Merupakan angka yang mewujudkan berapa besar variabel terikat (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), yaitu Kinerja di pengaruhi oleh Kompetensi Pegawai.

Berikut hasil perhitungan mengenai korelasi :

Tabel 5.26 : Tabel Hasil Perhitungan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,582[a]	0,338	0,316	1,863782	1,955

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R^2 (R *Square*) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0,338 atau sama dengan 33,8% (Rumus untuk menghitung koefisiensi determinasi *Model Summary,* ialah r^2 x 100%). Angka tersebut mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh variabel Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja adalah 33,8% sedangkan 66,2% sisanya yaitu dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Korelasi antara variabel Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja adalah sebesar 0.582 berarti Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja terdapat hubungan yang Cukup Kuat, Kompetensi secara umum yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Peningkatan kompetensi adalah strategi yang diarahkan untuk meningkatkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efesien, efektif dan bertanggung jawab. Pegawai akan meningkatkan kinerja pegawainya apabila dia memiliki kompetensi tinggi, memiliki minat kerja tinggi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai. Berdasarakan observasi dilapanagan menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh yang cukup kuat teradap kinerja pegawai yang mana kompetensi ini akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja dihasilkan. Kompetensi pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik dimana pengetahuan pegawai cukup dalam mendukung pekerjaan yang saya tangani, pegawai selalu berusaha belajar

untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki, Keahlian teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan, memiliki kemampuan dalam mengidentifikikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani, memiliki kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani, serta pegawai yang ramah dalam melayani dan selalu berinisiatif membantu sesama pegawai lainnya dan bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang dilakukan, kompetensi yang baik tentunya meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Pengetahuan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Kuantan Singingi sudah baik, hal ini terlihat dengan pegawai dapat bekerja melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, masing-masing pegawai memiliki kemampuan keahlian dalam melaksanakan tugas danfungsinya dengan baik, serta sikap pegawai yang baik dalam memberikan pelayanan yang ramah dan perhatian untuk menanggapi keluhan-keluhan dari masyarakat.

Baiknya kompetensi Aparatur Sipil Negara akan mendukung kinerja untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing Aparatur Sipil Negara, kompetensi yang baik akan membuat Aparatur Sipil Negara mampu bekerja mencapai target kerja, waktu dallam penyelesaian kerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang mana kompetensi ini akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja dihasilkan. Kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik dimana pengetahuan Aparatur

Sipil Negara cukup dalam mendukung pekerjaan dan mendukung kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantam Singingi.

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh yang cukup kuat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dimana kompetensi yang semakin baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. pegawai masing-masing memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, sebagaian besar pegawai pada kantor bupati memiliki kemampuan kerja yang baik dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik yang didapatnya dari pengalama kerja dan pelatihan-pelatihan yang diikutinya selama menjadi pegawai negeri sipil, seperti hal nya *the right man in the right place*, orang yang tepat di tempat yang tepat, atau menempatkan orang sesuai keahliannya, aparatur sipil negara pada kantor bupati memiliki kompetensi yang baik pada bidangnya masing-masing, meski kurang tepat dari segi pendidikan yang dimilikinya, namun memiliki kemampuan yang baik memiliki keahlian pada bidang yang tepat yang akan menhasilkan kinerja yang baik.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Kuantan Singingi yang menghasilkan angka korelasi R sebesar 0.582 berarti Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja terdapat pengaruh yang Cukup Kuat, dan besarnya persentase pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja adalah 33,8% sedangkan 66,2% sisanya yaitu dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berarti hipotesis H_1 yang menduga Kompetensi Pegawai Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kabupaten Kuantan Singingi terbukti kebenarannya.

6.2 Saran

Berdasar kan kesimpulan diatas diajukan saran sebagai berikut :

1. Berdasarakan analisis data yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja, diharapkan pemerintah memperhatikan kompetensi pegawai dan mengatur penempatan sesuai kompetensi yang dimiliki pegawai.
2. Dalam penelitian ini hanya meneliti antara Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi Kinerja yang tidak diteliti oleh penulis saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Davis, Keith and Newstrom J.W, 2005. *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I dan II Alih*. Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.

Davis, Mathis, 2005. *Manajemen Pengembangan Kinerja SDM*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Dessler, Gary, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.

Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.

Martopo, Anshary, 2004. *Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas*. Penerbit Tarsito, Bandung.

Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* BPFE, Yogyakarta

Nawawi, Hadari. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Bandung.

Notoatmodjo, Sukidjo, 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.

Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi 2019

Robbins, Stephen, P, 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversial, dan Aplikasi,* Terjemahan. Jakarta: PT Prenhallindo.

Roscahyo, Agung. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sitti Khodijah Sidoarjo*. Fakultas Ekonomi STIESIA, Surabaya.

Ruky, Ahmad S. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja.* Gramedia, Jakarta.

Satria, Sutopo, 2007. *Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Penguasaan Dunia Kerja*. Penerbit Elang Ilmu Persada, Jakarta.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

Schemerman. 2003. *Manajemen.* Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2009. Manajemen *Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.

Setyanto, R., 2002. *Penilaian Kerja Karyawan*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.

Siagian, Sondang, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.

B. Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

C. Tesis

Darwito, 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Himber, 2006. Analisis *Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai* Dinas Kesehatan Propinsi Papua di Jayapura. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

Malwati, 2008. *Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi, Kompensasi dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Kabupaten Soppeng,* Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

Rahman, dkk. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Pabrik PT. Jember Indonesia)*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

D. Sumber Lain.

Sumber: **https://duniapendidikan.co.id/**

Artikel : *Pengertian Organisasi, Tujuan, Ciri-ciri dan Unsur-unsur Organisasi, Maxmanroe,* Tahun 2020.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.

A. Identitas Peneliti

Nama	:	MHD IHDA SHIRODIA
NPM	:	160411069
Program Studi	:	Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial	:	Ilmu Sosial
Universitas	:	Universitas Islam Kuantan Singingi
Jenjang Pendidikan	:	S-1 (Strata Satu)

B. Identitas Responden

No	:	
Nama	:	(boleh tidak di isi)
Jenis Kelamin	:	
Tingkat Pendidikan	:	
Usia	:	
Jabatan	:	

C. KETENTUAN

1. Angket ini tidak betujuan politik, melainkan hanya untuk mencari / mendapatkan data – data penelitian mengenai Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Hasil dan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I, dalam angket ini akan sangat dijaga kerahasiaannya, karena kejujuran dalam menjawab sangat kami harapkan.

3. Bacalah pertanyaan berikut dengan teliti, beri tanda silang pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi dan pemikiran Bapak/Ibu/Sdr/I alami.
4. Atas keikhlasan dan keluangan untuk menjawabnya diucapkan terima kasih, semoga ridho Allah SWT yang menyertai aktifitas Bapak/Ibu/Sdr/i.

D. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bacalah pertanyaan dengan teliti dan cermat, beri tanda bulat (0) atau silang (x) pada salah satu jawaban yang menurut Bapak dan Ibu paling benar. Dengan kriteria pilihan jawaban sebagai berikut :

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

DAFTAR PERTANYAAN :

No **Variabel Kompetensi Pegawai (X)**

A. <u>Pengetahuan</u>

1 Apakah pengetahuan pegawai cukup dalam mendukung pekerjaan yang saya tangani.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

2 Apakah pegawai selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

B. <u>Keahlian</u>

3 Apakah Keahlian teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

4 Apakah kemampuan dalam mengidentifikikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani berpengaruh dalam kinerja pegawai.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

5 Apakah kemampuan dalam mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani berpengaruh dalam kinerja pegawai.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

C. Sikap

6 Apakah pegawai yang berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan berpengaruh dalam kinerja pegawai.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh

d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

7 Apakah keramahan dalam melayani serta sopan dalam menghadapi pelanggan/klien (pengguna layanan) memberikan peningkatan kinerja.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

8 Apakah perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan dari pelanggan berpengaruh dalam kepuasan pengguna layanan.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

No	Variabel Kinerja (Y)
a. Target	
1	Apakah pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai. a. Sangat Berpengaruh b. Berpengaruh c. Cukup Berpengaruh d. Tidak Berpengaruh e. Sangat tidak Berpengaruh
2	Apakah pegawai memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanann puas atas kuantitas yang di hasilkan berpengaruh dalam kinerja pegawai. a. Sangat Berpengaruh b. Berpengaruh c. Cukup Berpengaruh d. Tidak Berpengaruh e. Sangat tidak Berpengaruh
b. Kualitas	
3	Apakah Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. a. Sangat Berpengaruh b. Berpengaruh c. Cukup Berpengaruh d. Tidak Berpengaruh e. Sangat tidak Berpengaruh
4	Untuk memenuhi kualitas yang baik, selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai. a. Sangat Berpengaruh b. Berpengaruh c. Cukup Berpengaruh d. Tidak Berpengaruh e. Sangat tidak Berpengaruh

c. Waktu

5 Apakah Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

6 Penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

d. Taat Asas

7 Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

8 Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

a. Sangat Berpengaruh
b. Berpengaruh
c. Cukup Berpengaruh
d. Tidak Berpengaruh
e. Sangat tidak Berpengaruh

Hasil Perhitungan SPSS

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Kompetensi Pegawai
X1	Pearson Correlation	1	-,077	,226	,441*	,599**	,377*	,247	,142	,700**
	Sig. (2-tailed)		,677	,214	,012	,000	,033	,174	,438	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	-,077	1	-,023	-,186	-,032	0,000	-,026	0,000	,779
	Sig. (2-tailed)	,677		,901	,309	,862	1,000	,889	1,000	,665
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	,226	-,023	1	-,055	,234	,153	,005	,408*	,521**
	Sig. (2-tailed)	,214	,901		,764	,197	,402	,977	,020	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	,441*	-,186	-,055	1	,184	-,028	,033	-,417*	,412
	Sig. (2-tailed)	,012	,309	,764		,314	,880	,856	,018	,245
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	,599**	-,032	,234	,184	1	,500**	,550**	,458**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,862	,197	,314		,004	,001	,008	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X6	Pearson Correlation	,377*	0,000	,153	-,028	,500**	1	,403*	,567**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,033	1,000	,402	,880	,004		,022	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X7	Pearson Correlation	,247	-,026	,005	,033	,550**	,403*	1	,309	,595**
	Sig. (2-tailed)	,174	,889	,977	,856	,001	,022		,085	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X8	Pearson Correlation	,142	0,000	,408*	-,417*	,458**	,567**	,309	1	,613**
	Sig. (2-tailed)	,438	1,000	,020	,018	,008	,001	,085		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kompetensi Pegawai	Pearson Correlation	,700**	,079	,521**	,212	,820**	,675**	,595**	,613**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,665	,002	,245	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	,539**	,214	-,088	,343	,059	,051	,159	,646**
	Sig. (2-tailed)		,001	,239	,631	,055	,750	,781	,386	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	,539**	1	-,009	,165	-,089	,071	-,210	-,028	,414*
	Sig. (2-tailed)	,001		,959	,368	,629	,698	,249	,881	,018
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	,214	-,009	1	-,024	,226	,009	-,003	,255	,585**
	Sig. (2-tailed)	,239	,959		,894	,213	,962	,985	,158	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	-,088	,165	-,024	1	,259	-,026	-,074	,051	,441
	Sig. (2-tailed)	,631	,368	,894		,152	,886	,689	,780	,056
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	,343	-,089	,226	,259	1	-,059	,306	,574**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,055	,629	,213	,152		,747	,089	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	,059	,071	,009	-,026	-,059	1	,026	,129	,460
	Sig. (2-tailed)	,750	,698	,962	,886	,747		,886	,481	,382
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson Correlation	,051	-,210	-,003	-,074	,306	,026	1	,564**	,483
	Sig. (2-tailed)	,781	,249	,985	,689	,089	,886		,001	,116
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y8	Pearson Correlation	,159	-,028	,255	,051	,574**	,129	,564**	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,386	,881	,158	,780	,001	,481	,001		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	,646**	,414*	,585**	,341	,659**	,160	,283	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,000	,056	,000	,382	,116	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	8

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,582[a]	,338	,316	1,863782	1,955

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,289	1	53,289	15,341	,000[b]
	Residual	104,211	30	3,474		
	Total	157,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,974	3,628		4,127	,000					
	Kompetensi Pegawai	,474	,121	,582	3,917	,000	,582	,582	,582	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dokumentasi

2020

L220

Drs. H. MURSINI, M.Si
Bupati Kuantan Singingi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : MHD IHDA SHIRODIA

Tempat/Tgl Lahir : Padang Kunik, 29 April 1999

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Status : Belum Kawin

Alamat : Padang Kunyit, Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

Pendidikan :1. SD NEGERI 009 Padang Kunyit, Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

2. SMP N 2 Pangean, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi.

3. SMAN 01 Benai, Kecamatan Benai, Kabupaten Kuantan Singingi.

Demikianlah Riwayat ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Teluk Kuantan, 13 Agustus 2020

Mhd Ihda Shirodia