

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMBANGUNAN JALAN DAN JEMBATAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Sains



OLEH :

NAMA : DEFFY HERLINA
NOMOR MAHASISWA : 177122075
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG
PEMBANGUNAN JALAN DAN JEMBATAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU**

TESIS

NAMA : DEFFY HERLINA
NPM : 177122075
Program Studi : Administrasi Publik

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pekanbaru, 23-05-2020


Prof. Dr. Sufian Hamim, S.H., M.Si.

Pembimbing II

Pekanbaru, 30-3-2020


Drs. Zulkifli, M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pascasarjana Universitas Islam Riau


Lilis Suriani, S. Sos., M.Si

ii

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG
PEMBANGUNAN JALAN DAN JEMBATAN DI DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU**

TESIS

Oleh

Deffy Herlina
NPM : 177122075

TIM PENGUJI

Ketua



Prof. Dr. Sufian Hamim, S.H., M.Si.

Sekretaris



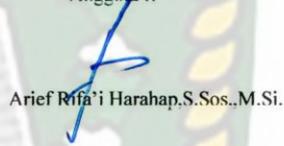
Drs. Zulkifli, M.Si

Anggota I



Dr. Ir. Saiful Bahri, M.Ec

Anggota II



Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si.

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau



Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum

iii



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 28284 Riau
Telp. (+62) (761) 674717 – 7047726 Fax. (+62) (761) 674717

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 142/UIR/KPTS/PPS/2019

**TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS - UIR.
2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia :
a. Nomor : 85/M/1999 c. Nomor : 228/M/2001
b. Nomor : 102/M/2001
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/O/2001
b. Nomor : 234/U/2000
5. Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :
a. Nomor : 2283/D/T/2003 Jo. Nomor : 5020/D/T/2010 e. Nomor : 490/D/T/2007 Jo. Nomor : 5150/D/T/2011
b. Nomor : 681/D/T/2004 Jo. Nomor : 5021/D/T/2010 f. Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 5019/D/T/2010
c. Nomor : 156/D/T/2007 g. Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 7322/D/T/K-X 2012
d. Nomor : 2/Dikti/Kep/1991
6. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
7. SK. Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :
a. Nomor : 007/Kep.D/YLPI-II/1993 b. Nomor : 135/Kep.A/YLPI-VII/2005
8. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 129/UIR/KPTS/2008

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Menunjuk :
a. Nama : Prof. Dr. H. Sufian Hamim, SH., M.Si sebagai Pembimbing I
b. Nama : Drs. Zulkifii, M.Si sebagai Pembimbing II
- Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :
Nama : DEFFY HERLINA
N P M : 177122075
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : "PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU".
2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.

DITETAPKAN DI : PEKANBARU
PADA TANGGAL : 23 Februari 2019

Direktur,

Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec.
NPK. 92 11 02 199

- Tembusan disampaikan Kepada :
1. Bapak Kopertis Wilayah X di Padang
2. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru
4. Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
5. Peringatan D:ISK_BIMBINGAN_doc_Linda



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 352/A-UIR/5-PSTK/PPs/2020

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

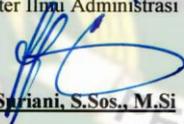
Nama : Deffy Herlina
NPM : 177122075
Program Studi : Ilmu Administrasi

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 26 Maret 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

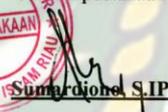
Mengetahui

Ketua Prodi.
Magister Ilmu Administrasi


Lilis Suriani, S.Sos., M.Si

Pekanbaru, 26 Maret 2020

Staf Perpustakaan


Sumardiono, S.IP



Lampiran:
- *Turnitin Originality Report*

Turnitin Originality Report

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMBANGUNAN JALAN DAN JEMBATAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU by **Defly Herlina**

From Profdi. Ilmu Administrasi (Tesis 2)

• Processed on 26-Mar-2020 09:22 +08
• ID: 1282186781
• Word Count: 31409

Similarity Index
16%

Similarity by Source

Internet Sources: 15%
Publications: 5%
Student Papers: 13%

sources:

- 1 5% match (Internet from 05-Mar-2020)
<https://issuu.com/metrوريا/docs/06082019>
- 2 1% match (Internet from 24-Jun-2019)
<https://ppid.riau.go.id/download/20/1540738356/kip-pupr-2017.pdf>
- 3 1% match (Internet from 01-Aug-2018)
http://fdih.riau.go.id/admin/assets/produkhukum/Pergub_No_74_Tahun_2016_Dinas_Lingkungan_Hidup_Dan_Kehutanan_S
- 4 1% match (Internet from 25-Aug-2019)
<http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/330/2/BAB%20II.pdf>
- 5 1% match (Internet from 05-Dec-2017)
http://eprints.uny.ac.id/54152/1/MuhammadRiyanda_10408141033.pdf
- 6 1% match (Internet from 01-Sep-2019)
<https://www.scribd.com/document/382419118/TUGAS>
- 7 1% match (Internet from 27-Jul-2017)
<http://eprints.uny.ac.id/15315/1/RITA%20PUSPITASARI%2011409134045.pdf>
- 8 1% match (student papers from 13-Mar-2019)
Submitted to Universitas Islam Riau on 2019-03-13
- 9 1% match (Internet from 20-Sep-2018)
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6788/Bab%202.pdf>
- 10 1% match (Internet from 07-Aug-2019)
<http://digilib.uinsby.ac.id/7622/4/Bab%202.pdf>
- 11 1% match (Internet from 07-Jul-2017)
http://eprints.uny.ac.id/25547/1/RIZA%20REZITA_11402241021.pdf
- 12 1% match (Internet from 04-Nov-2019)
<http://eprints.walisongo.ac.id/10153/1/SKRIPSI%20FULL.pdf>
- 13 1% match (Internet from 11-Mar-2020)
<https://fr.slideshare.net/binaprogram/rencana-strategis-79814375>

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah dengan segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tesis.

Dan tidak lupa shalawat dan salam pada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyusun dan menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pembangunan Jalan Dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau”. Penulisan tesis ini merupakan hasil karya ilmiah langsung penulis lakukan.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister stratadua/S2. Selama penyusunan tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah memberikan motivasi, arahan dan bimbingan. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua Aba dan Ibu yang telah banyak berjasa dalam hidup penulis, selalu mendoakan, menyemangati, dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Terkhusus kepada Suami dan Anak-Anak yang telah banyak berjasa dalam hidup penulis, selalu menemani, mendoakan, menyemangati, dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan tesis ini, kasih sayang yang luar biasa yang diberikan kepada penulis. Tak lupa pula untuk adek-adekku tersayang yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu,

terimakasih atas dukungan, dorongan, motivasi serta doa kalian semua selama penulis masuk kuliah hingga selesai tesis ini.

2. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Safrinaldi, SH., LLM yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
3. Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH.,M.Hum yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pasca sarjana Universitas Islam Riau yang beliau pimpin.
4. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Ibu Lilis Suriani, S.Sos., M.Si yang juga turut memberikan pengarahan kepada penulis dan yang selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama menjalani studi.
5. Prof. Dr. Sufian Hamim, S.H., M.Si selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, nasehat, bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Drs. Zulkifli, M.Si selaku Pembimbing II yang telah bersedia memberikan waktu luangnya dan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Publik Universitas Islam Riau yang telah banyak mencurahkan ilmu kepada penulis dan seluruh staf Pasca Sarjana yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti perkuliahan.

8. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pasca Sarjana Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan Administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian tesis ini.
9. Seluruh teman-teman Program Administrasi Publik yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas tesis ini semuanya tanpa terkecuali dari A-Z. Semoga tetap selalu semangat dan menjadi orang yang sukses amin

Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih semoga segala bimbingan, bantuan dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis selama ini mendapatkan balasan dari Allah Swt. Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna bagi nusa dan bangsa dan dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi pembaca.

Wabillahitaufik wal hidayah, Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 25 Maret 2020

Deffy Herlina

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xvi
ABSTRACT	xxii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	16
2.1 Tinjauan Pustaka	16
2.1.1 Konsep dan Teori Administrasi Publik	16
2.1.2 Konsep dan Teori Organisasi Publik	18
2.1.3 Konsep dan Teori Manajemen Publik	19
2.1.4 Konsep dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.5 Konsep dan Teori Kompetensi Pegawai	22
2.1.6 Konsep dan Teori Kinerja Pegawai	33
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	41
2.3 Kerangka Pemikiran	44
2.4 Hipotesis	45

BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Desain Penelitian	46
3.2 Lokasi Penelitian	46
3.3 Konsep Operasional dan Operasionalisasi Variabel	47
3.3.1 Konsep Operasional	47
3.3.2 Operasionalisasi Variabel	51
3.4 Populasi dan Sampel	54
3.5 Teknik Penarikan Sampel	55
3.6 Jenis dan Sumber Data	55
3.6.1 Data Primer	55
3.6.2 Data Sekunder	56
3.7 Teknik Pengumpulan Data	57
3.7.1 Angket	57
3.7.2 Observasi	57
3.7.3 Wawancara	58
3.8 Teknik Analisis Data	58
3.8.1 Teknik Analisis Data	68
3.8.2 Teknik Pengukuran Variabel	63
3.8.3 Uji Hipotesis	64
3.9 Teknik Operasional Pengukuran	64
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	69
4.1 Keberadaan Dinas PUPR Provinsi Riau	69
4.2 Visi, Misi dan Tujuan Dinas PUPR Provinsi Riau	70
4.3 Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi	71
4.4 Sumber Daya Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Prov. Riau	82
4.4.1 Profil Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Prov. Riau	83
4.4.2 Dana atau Anggaran, Program Tahun yang sudah Dijalankan tahun 2018	85

4.4.3 Fasilitas Kantor Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas PUPRProvinsi Riau	86
-----------------------------------------------------------------------------------------------	----

BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 88

5.1 Identitas Responden	88
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	88
5.1.2 Tingkat Umur Responden	89
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden	91
5.1.4 Pengalaman Kerja Responden	92
5.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	94
5.2.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian	94
5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	96
5.3 Variabel Kompetensi (X) Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	97
5.3.1 Indikator Pengalaman Kerja.....	97
5.3.2 Indikator Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan	102
5.3.3 Indikator Mengikuti Pelatihan Kerja	105
5.3.4 Indikator Kursus Keterampilan	108
5.3.5 Rekapitulasi Distribusi Variabel Kompetensi Pegawai ...	110
5.4 Variabel Kinerja (Y) Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	113
5.4.1 Indikator Tanggung Jawab dengan Tugas	113
5.4.2 Indikator Punya Dedikasi dan Kreatifitas	116
5.4.3 Indikator Kesetiaan dan Loyalitas	118
5.4.4 Indikator Kerjasama	121
5.4.5 Rekapitulasi Distribusi Variabel Kinerja Pegawai	124

5.5 Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	127
5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	127
5.5.2 Uji t	129
5.5.3 Uji F	130
BAB VI PENUTUP	133
6.1 Kesimpulan	133
6.2 Saran	136
DAFTAR PUSTAKA	139
LAMPIRAN	143

DAFTAR TABEL

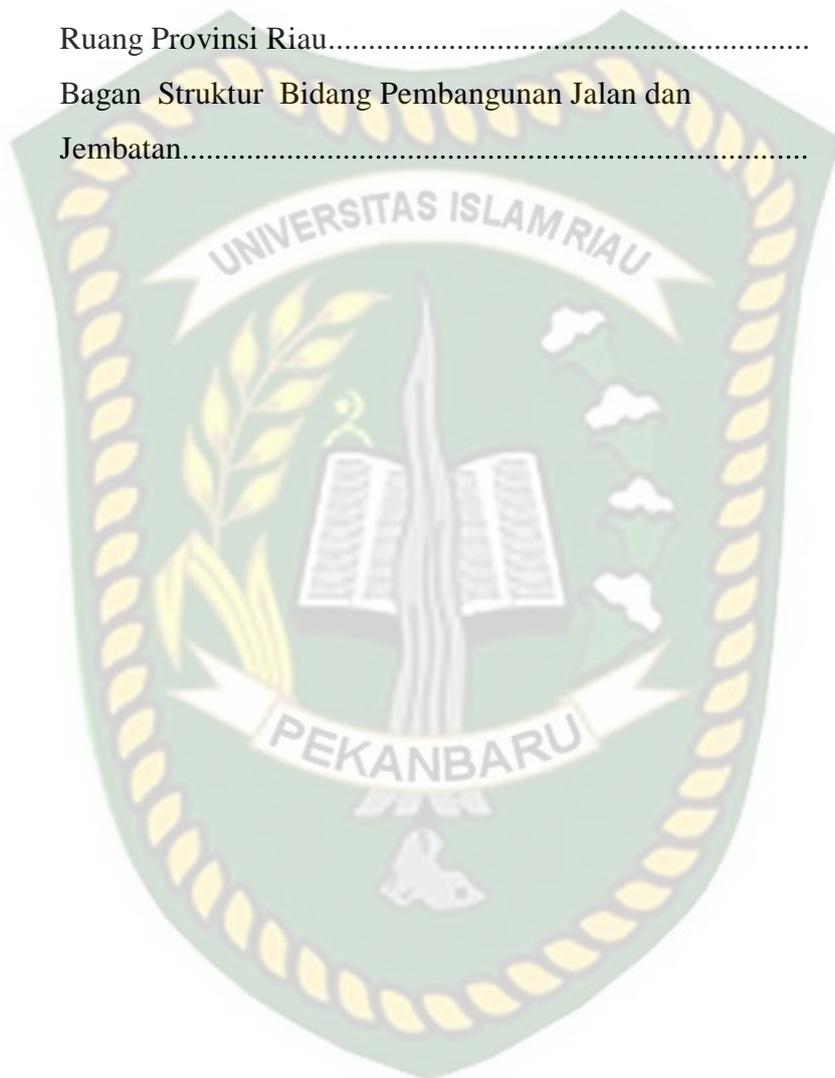
Tabel	Halaman
1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	7
1.2 Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	8
1.3 Data Perbandingan Pegawai Yang Lama dan Baru Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	9
2.1 Hasil Penelitian yang Relevan.....	41
3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	51
3.2 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	55
3.3 Skala Angket Variabel Penelitian.....	60
4.1 Kepala – kepala Bidang Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	77
4.2 Kepala Sub Bidang Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	78
4.3 Kepala Seksi Bidang Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	80
4.4 Tingkat Pendidikan Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	83

4.5	Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	84
4.6	Rekap anggaran kegiatan fisik Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan	85
4.7	Fasilitas Kantor Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan ..	86
5.1	Distribusi frekuensi jenis kelamin responden	88
5.2	Distribusi frekuensi tingkat umur responden	90
5.3	Distribusi frekuensi tingkat pendidikan responden	91
5.4	Distribusi frekuensi pengalaman kerja responden	92
5.5	Hasil uji validitas	94
5.6	Hasil uji realibilitas	96
5.7	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator Pengalaman kerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan Dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	99
5.8	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator Latar belakang dan tingkat pendidikan kerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	103
5.9	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator Mengikuti pelatihan pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	106
5.10	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator Kursus keterampilan pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	108
5.11	Distribusi tanggapan responden mengenai variabel kompetensi pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	110

5.12	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator Tanggung jawab dengan tugas	114
5.13	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator Punya dedikasi dan kreatifitas	116
5.14	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator kesetiaan dan loyalitas	119
5.15	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator Kerjasama	122
5.16	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variable Kinerja	124
5.17	Koefisien Determinasi	127
5.18	Hasil uji t	129
5.19	Uji F	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Pikir Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	44
4.1	Bagan Struktur Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan.....	82



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Gambar Struktur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Propinsi Riau.....	143
2. Daftar Kuisisioner Penelitian Tentang Kompetensi dan Kinerja Pegawai.....	144
3. Rekap hasil jawaban responden tentang variabel kompetensi	151
4. Rekap hasil jawaban responden tentang variabel kinerja	152
5. Photo-fhoto Dokumentasi	153
6. Surat Keterangan Penelitian	157

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta komprehensif Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deffy Herlina
NPM : 177122075
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pembangunan Jalan Dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komprehensif ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah ;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrasi, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan
3. Bahwa, apabila kemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 25 Maret 2020

Pembuat Pernyataan

 
Deffy Herlina

**THE EFFECT OF COMPETENCY TOWARD PERFORMANCE OF
EMPLOYEE DEVELOPMENT AND BRIDGE IN THE GENERAL
WORK OFFICES AND ADMINISTRATION OF RIAU PROVINCE**

ABSTRACT

Deffy Herlina

This study aims to determine competence, performance and the effect of competence on the performance of employees in the field of road and bridge development in the public works and spatial planning of Riau Province. Employee competency indicators used include Work Experience, Background and Education Level, Participating in Training and Skills Courses, while employee performance indicators used include Responsibilities with Tasks, Dedication and Creative, Employee Loyalty and Inter-Employee Cooperation. The research is located in the field of road and bridge construction and the general development and spatial planning of Riau Province is a descriptive survey. The sample of this study consisted of 52 employees. The sampling technique is Disproportional Random Sampling. Data collection in research using questionnaires, documentation and interviews. Analysis of the data in this study uses Simple Linear Regression Analysis. The questionnaire has been carried out a validity test which shows above 0.308 and the reliability test found by Alpha Cronbach is competence which is 0.918 and performance is 0.951. Descriptive research results indicate that employee competency is quite good. When descriptive variables find good performance variables. The results of the study using simple linear regression analysis found R Square was 0.856, which showed that there was a significant influence of employee competence on employee performance by 85.60%. While the remaining 14.40% is influenced by other factors not yet examined.

Keywords : *Competence, Performance, Employee*

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIDANG PEMBANGUNAN JALAN DAN JEMBATAN DI DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU**

ABSTRAK

Deffy Herlina

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi dan kinerja pegawai serta pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau. Indikator kompetensi pegawai dipergunakan meliputi Pengalaman Kerja, Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan, Mengikuti Pelatihan dan Kursus Keterampilan, Manakal indikator kinerja pegawai dipergunakan meliputi Tanggung Jawab dengan Tugas, Punya Dedikasi dan Kreatif, Kesetiaan Seseorang Pegawai dan Kerjasama Antar Pegawai. Penelitian berlokasi di bidang pembangunan jalan dan jembatan dinas pembangunan umum dan penataan ruang provinsi riau ini adalah survey deskriptif. Sampel penelitian ini terdiri 52 orang pegawai. Teknik persampelan adalah Disproportional Random Sampling. Pengumpulan datapada penelitian menggunakan kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Analisis data penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Angket telah dilaksanakan uji validitas yang menunjukkan diatas 0.308 dan uji reliabilitas yang didapati Alpha Cronbach adalah kompetensi yaitu 0.918 dan kinerja yaitu 0.951. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan kompetensi pegawai dikategorikan cukup baik. Manakala deskriptif variabel kinerja mendapati kategori baik. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana mendapati R Square adalah 0.856, yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 85.60%. Sedangkan sisanya sebesar 14.40% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja, Pegawai

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam organisasi, pegawai merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai ujung tombak untuk kemajuan sebuah organisasi. Kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi organisasi demi kemajuan.

Menurut Gaza Pahlevi & Anita Listiara (2017) Salah satu komponen sumber daya manusia yang berperan dalam mencapai kemajuan salah satunya adalah pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi pada suatu lembaga atau organisasi.

Menurut Halimahtusa'diah (2016) menyatakan pegawai kantoran memiliki banyak masalah yang terjadi pada kompetensi pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Konsekuensi dari hal ini adalah pegawai di organisasi tersebut menjadi tidak produktif dan kinerjanya tidak maksimal.

Sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan/intelektual, kemampuan, emosi yang stabil dan sikap yang baik dalam bekerja. Suatu organisasi harus mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang ada di suatu lembaga atau organisasi (Supardi 2013).

Menurut Djupiansyah Ganie & Zainal Abidin (2017) Kinerja Pegawai adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk membuahkan hasil kerja yang bagus, lebih banyak menghasilkan barang dan jasa.

Namun apabila sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang bagus tentu diiringi dengan kompetensi yang bagus yang akan membuahkan hasil yang bagus pula untuk kemajuan organisasi dalam persaingan yang luar biasa. Di tambah pula dalam era globalisasi ini persaingan organisasi semakin meningkat. Kapasitas pegawai semakin diperlukan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai untuk memajukan organisasi menjadi lebih baik (Rahmat Hidayat 2017; Susi Trisyanti, Heru Sri Wulan & Andi Tri Haryono 2018).

Menurut (Novi Susanti, 2017) Kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keterampilan, pengalaman, budaya organisasi dan kesungguhan dalam bekerja. Kompetensi pegawai dari sudut pandang *philosophis* dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha

dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Alfa Omega Hutagalung & Zulfa Fitri Ikatrinasari. (2018) Kompetensi pegawai adalah keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh organisasi.

Pegawai yang berkompentensi yang ada di organisasi menjadi hal yang penting bagi kemajuan dalam organisasi, dimana setiap orang dapat merasakan pentingnya kualitas kinerja yang meningkat, lalu berperan menjadi pegawai yang kompeten bagi peningkatan organisasi ke arah yang lebih baik (Alfa Omega Hutagalung & Zulfa Fitri 2018).

Menurut Yohana T. Simajuntak & Rodhiyah (2018) menjelaskan bahwa ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi pegawai dalam bekerja
2. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
3. Simpati atas persoalan-persoalan pribadi
4. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
5. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
6. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
7. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
8. Etos kerja
9. Upah yang baik
10. Pekerjaan yang menarik

Beberapa faktor untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang ada di organisasi yaitu faktor dari dalam diri pegawai di perusahaan juga sangat penting karena kesadaran dalam diri pegawai juga merupakan kompetensi pegawai yang akan mempengaruhi peningkatan kualitas kinerjanya.

Misalnya kesadaran akan pentingnya kompetensi dalam melakukan pekerjaan, kemauan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan atau dibebankan, dan memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya (Yusrizal Yusrizal, Edy Batara & Abdul Rahman 2013; Djupiansyah Ganie & Zainal Abidin. 2017).

Dalam menciptakan budaya kerja yang tinggi diperlukan adanya kemampuan atau kompetensi pegawai untuk menciptakan sistem kerja yang optimal. Peranan kompetensi pegawai sangat strategis untuk peningkatan kinerja pegawai, yaitu dengan menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai, mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja

dan pembagian kerja, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Namun, hal ini akan mudah tercapai apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai adalah rendahnya kompetensi pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

Rendahnya tingkat kualitas kinerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya tercermin dalam berbagai hal, seperti kompetensi pegawai yang rendah, intelektual yang rendah, tingkat taraf pendidikan yang tidak memadai, latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dan pengalaman yang belum banyak.

Dengan demikian, kompetensi pegawai sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Selain itu, kompetensi dapat ditunjukkan dengan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Ismail Usman, 2016).

Melalui kompetensi seseorang dalam memahami dan melaksanakan tugasnya dan memberikan hasil yang maksimal. Dalam organisasi biasanya dengan kompetensi tinggi akan memudahkan mereka dalam meningkatkan kualitas pekerjaan melalui pemberdayaan atau diberikan keluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau memiliki program dan pegawai yang banyak alamat kantornya berada di Jalan SM Amin No. 92. Payung Sekaki, Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru, Riau

dipimpin oleh Dadang Eko Purwanto sebagai Kepala dinas yang memiliki tupoksi untuk fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Dinas pekerjaan dan penataan ruang provinsi riau terdiri 6 bidang dan 6 Unit Pelaksana Teknis. Salah satunya didalamnya ada bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan mempunyai pegawai yang banyak dan tugas yang banyak juga. Bidang ini melakukan koordinasi fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan Jalan dan Jembatan, Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah I, Seksi Pelaksanaan Jalan dan Jembatan Wilayah II. Tupoksi bidang ini yaitu :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam bidang ini memiliki 3 kepala seksi yaitu kepala seksi perencanaan dan pengendalian pembangunan jalan dan jembatan, kepala seksi pelaksanaan pembangunan jalan dan jembatan wilayah I, kepala seksi pelaksanaan pembangunan jalan dan jembatan wilayah II.

Tata kerja Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang memiliki tupoksi dalam melaksana

kan tugas dan fungsi berkoordinasi, sesuai dengan kedekatan fungsi koordinasi, kepada Sekretariat Daerah melalui Asisten dan Biro terkait. Begitu pula untuk menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas dan fungsi, dalam pengusulan program dan kegiatan, Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang memperhatikan fungsi-fungsi pada masing-masing perangkat daerah yang mempunyai kesamaan nomenklatur dan fungsinya. Tugas dan fungsi Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dilaksanakan oleh Pejabat pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.a), Pejabat Administrator (eselon III.a), Pejabat Pengawas (eselon IV.a), Pejabat Fungsional dan Pelaksana. Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam melaksanakan tugas, fungsi dan pertanggung jawaban dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan Tugas dan fungsinya, Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Riau dapat mengangkat kelompok jabatan fungsional sesuai dengan keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan. Dari 472 orang Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Instansi ini memiliki tugas pokok yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang PUPRan atau Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Maka hal ini

tidak lepas dari proses pekerjaan yang dilakukan instansi tersebut sudah spesifikasi yang khusus.

Edy Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa pengertian pegawai adalah tenaga staff yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pembangunan yang ada pada sebuah organisasi. Pegawai bertugas melaksanakan administrasi, perencanaan dan layanan teknis untuk menunjang proses pembangunan di sebuah organisasi yaitu salah satunya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Berikut tabel yang menggambarkan Tingkat Pendidikan pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Tabel 1.1 : Tingkat Pendidikan Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Keterangan	Jumlah Pegawai	Ket
1	SMA Sederajat	74 Orang	
2	D III	8 Orang	
3	Strata I/S1/D IV	74 Orang	
4	Strata II / S2	12 Orang	
TOTAL KESELURUHAN		168 Orang	

Sumber Data : Dinas PUPR 2019

Gambaran dari tabel 1.1 bahwa pegawai tingkat pendidikan SMA masih banyak yaitu sebanyak 74 pegawai. Peringkat kedua strata I yaitu sebanyak 74 pegawai. Peringkat ketiga tamatan strata II yaitu sebanyak 12 pegawai. Peringkat terakhir yaitu tamatan D III sebanyak 8 pegawai.

Begitu pula pada latar belakang pendidikan pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Tabel 1.2 : Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Keterangan	Sesuai Latar Belakang Pendidikan	Tidak Sesuai Latar Belakang Pendidikan	Jumlah
1	Bagian Teknik	63 Orang	64 Orang	127 Orang
2	Bagian Administrasi, Keuangan, Akuntansi dan Manajemen	15 Orang	17 Orang	32 Orang
3	Bagian-Bagian Lain	3 Orang	6 Orang	9 Orang
TOTAL KESELURUHAN		81Orang	87 Orang	168 Orang

Sumber Data : Dinas PUPR 2019

Gambaran dari tabel 1.2 bahwa pegawai di bagian teknik masih banyak pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang diletakkan yang memiliki perbandingan yang sarjana teknik 63 pegawai dan yang tidak sarjana teknik 64 pegawai. Hal ini dapat merusak kinerja pegawai dalam meningkatkan kompetensinya.

Begitu pula dengan bagian administrasi, keuangan, akuntansi dan manajemen di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai yaitu 17 orang namun yang sesuai hanya sedikit 15 orang.

Selain itu, bagian-bagian lain seperti bagian pengawasan di lapangan dan pengendalian, bagian labor dan pemeliharaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu 6 orang yang tidak sesuai dengan latar belakang pekerjaan yang dilaksanakan dan sedikit yang sesuai yaitu hanya 3 orang yang sesuai dengan keahliannya.

Ditambah lagi pada data usia pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang memiliki perbandingan antara yang lama dan yang baru.

Tabel 1.3 Data Perbandingan Pegawai Yang Lama dan Baru Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Jangka Waktu Menjadi Pegawai	Jumlah Pegawai	Ket
1	<5 Tahun	27 Orang	
2	5 - 10 Tahun	62 Orang	
3	>10 Tahun	79 Orang	
Total Pegawai		168 Orang	

Sumber Data : Dinas PUPR 2019

Gambaran dari tabel 1.3 bahwa lebih banyak pegawai di atas >10 Tahun bekerja pada Bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Riau yaitu 79 pegawai. Sedangkan urutan kedua persentasi yaitu pegawai yang 5-10 Tahun bekerja pada Bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yaitu 62 pegawai. Dan urutan ketiga persentasi yaitu pegawai yang di bawah <5 Tahun pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yaitu 27 orang.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi oleh pegawai sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Ditambah pula kondisi yang belum ideal masih ada di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Beberapa indikasi yang ditangkap oleh penulis pegawai Bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang provinsi Riau yaitu :

1. Rendahnya kemampuan seksi Perencanaan dan Pengendalian untuk membagi tugas, memberi petunjuk, penyusunan analisa jabatan pegawai dan team building pada Bidang Pembangunan dan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau lebih mengutamakan kepentingan individualisme. Hal ini dapat dilihat dari kondisi sehari-hari di dalam Kantor, pada beberapa pegawai terlihat sangat sibuk sekali sehingga harus lembur atau pulang paling akhir, sedangkan beberapa pegawai lainnya masih sendiri mengobrol atau mengerjakan hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. Hal ini tentu sangat bertolak belakang dengan semangat keorganisasian, keengganan saling membantu dalam bekerja tentu akan memperlambat organisasi dalam pencapaian tujuannya. Beberapa pegawai sepertinya bingung akan apa yang harus dikerjakannya dan selalu ketinggalan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Dilihat dari komposisi pegawai pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau merupakan pegawai yang banyak. Apalagi maksud dan tujuan Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau tersebut memiliki tupoksi lebih mengedepankan kompetensi pegawai yang cekatan dan

kinerja yang bagus supaya pembangunan yang di rancang oleh pegawai di bidang tersebut menghasilkan lebih maksimal. Faktanya masih ada pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tupoksi yang di embannya seperti bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau yang tupoksinya merupakan tentang pembangunan jalan, namun pegawainya tamatan sarjana ekonomi, sarjana ilmu pemerintahan dan tidak tamatan sarjana. Hal ini menjadi masalah dalam kinerja pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di kantor yang disebabkan ketidak sesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang di emban. Namun fakta kenyataan dilapangan yang diletakkan adalah sarjana pertanian bukan sarjana administrasi. Padahal ada beberapa posisi tertentu yang membutuhkan keahlian khusus seperti bagian administrasi, seksi perencanaan dan pengendalian pembangunan jalan dan jembatan serta seksi pelaksanaan malah di isi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan yang bertolak belakang dengan spesifikasi tugas yang dikerjakan.

Dengan demikian, faktor latar belakang pendidikan menjadi fenomena yang sangat serius dalam tahap kompetensi pegawai dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

3. Sebagian dari pegawai yang bekerja diatas 15 tahun dan pegawai yang memasuki masa pensiun memiliki kemampuan yang rendah dalam bekerja dengan Komputer ataupun peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan membiasakan bekerja dengan data dan angka. Rendahnya

kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengoperasikan komputer membuat system informasi pelayanan yang baik tentu akan menurunkan kualitas kinerja pegawai yang berdampak pada kualitas kinerja organisasi kedepannya.

Dengan demikian, faktor pegawai yang sudah lama pada Bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menjadi faktor dalam kompetensi pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai Bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Riau.

4. Rendahnya kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, membagi tugas kebawahannya dan kurangnya evaluasi kinerja terhadap pegawai. Hal ini dapat dilihat dari alur pemberdayaan pegawai yang dilaksanakan oleh pimpinan yang tidak merata. Contohnya, pimpinan selalu memberi tugas kepada pegawai yang itu-itu saja. Sehingga menimbulkan kecemburuan bagi pegawai lainnya. Bila hal ini dibiarkan terus menerus terjadi tentu saja akan menurunkan semangat bekerja pegawai dan menghambat kinerja organisasi.

Dengan banyaknya faktor penyebab rendahnya kompetensi pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau, maka perlu melaksanakan penelitian yang terperinci tentang pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Penataan Ruang dan Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Tentu dalam pencapaian tujuan tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta mempunyai kinerja yang bagus.

Oleh sebab itu kompetensi pegawai harus lebih ditingkatkan, karena salah satu aspek yang mendukung peningkatan kinerja pegawai salah satunya adalah kompetensi pegawai.

Berdasarkan gejala-gejala diatas, penulis dapat menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data informasi sesuai dengan gejala-gejala yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah di atas, dapat diketahui bahwa salah satu penghambat rendahnya kinerja pegawai adalah rendahnya kompetensi pegawai dalam bekerja, sehingga menyebabkan rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan masalah di atas dapat ditarik sebuah rumusan masalah yang disusun sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau
2. Bagaimana kinerja pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau
3. Bagaimana Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan data rumusan masalah, dapat ditarik tujuan penelitian ini yang disusun sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan kompetensi pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang secara umum diklasifikasikan menjadi dua, antara lain:

1. Manfaat Akademis

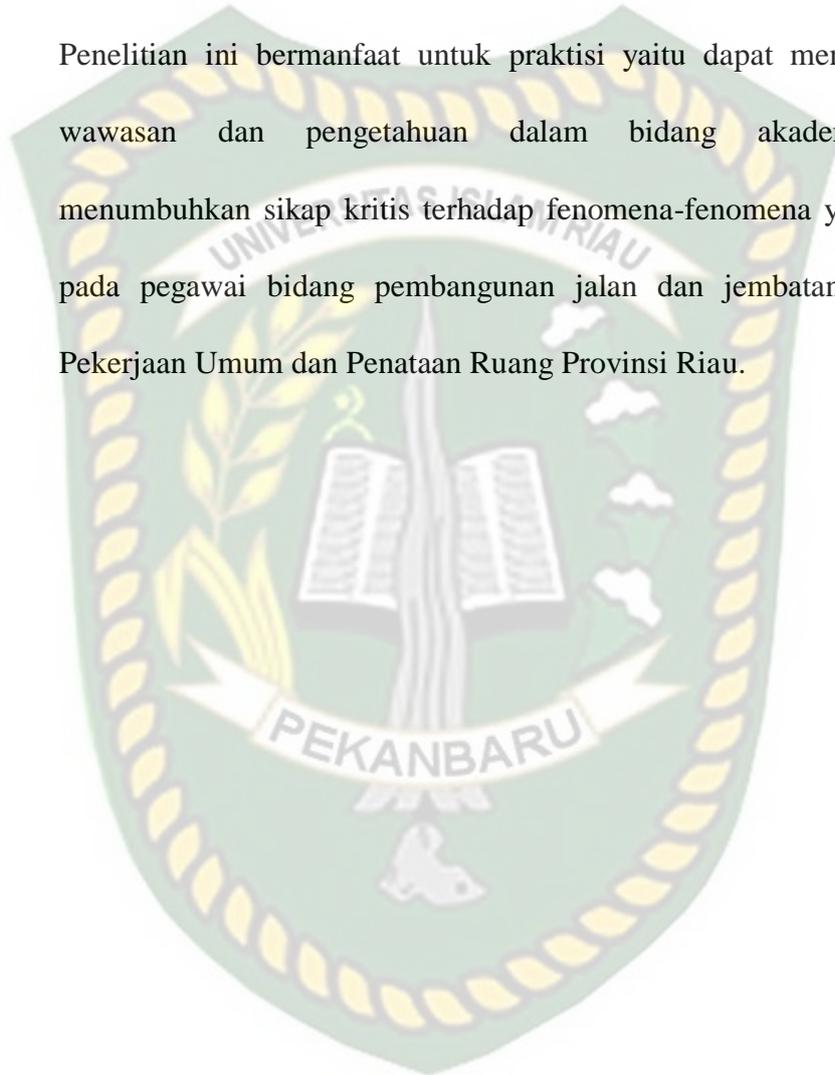
Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan-pengembangan ilmu terutama ilmu administrasi yang mengkaji tentang sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kompetensi kinerja pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Propinsi Riau.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai acuan didalam penelitian - penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat untuk praktisi yaitu dapat menumbuhkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi pada pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Konsep dan Teori Administrasi Publik

Harus diakui bahwa ruang lingkup atau cakupan administrasi publik sangat kompleks tergantung dari perkembangan kebutuhan atau dinamika masalah yang dihadapi masyarakat.

Menurut Chandler dan Plano (1988) dan Keban (2014) menyatakan proses dimana sumber daya dan personel public diorganisir dan dikordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola (*Manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Administrasi publik dapat dilihat juga sebagai suatu proses politik, yaitu sebagai salah satu metode memerintah suatu negara dan dapat juga dianggap sebagai cara yang prinsipil untuk melakukan berbagai fungsi negara. Dengan kata lain administrasi publik bukan hanya sekedar persoalan manajerial tetapi juga persoalan politik (Novi Susanti, 2017).

Administrasi publik merupakan seni dan ilmu (*Art and Science*) yang ditujukan untuk mengatur Public Affairs dan menjelaskan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Administrasi public ini menjadi suatu disiplin ilmu, administrasi public bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah publik melalui perbaikan atau penyempurnaan terutama dibidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan.

Alternatif pendekatan yang harus diimplementasikan oleh seseorang administrator untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya pendekatan yang

ditawarkan dalam konteks ini adalah dengan berpegangan pada prinsip yang diyakini benar. Sebagaimana dimaksud bahwa prinsip yang diyakini benar manakala dijadikan pegangan dan acuan sangat mendukung terhadap upaya pencapaian suatu hasil yang diharapkan.

Menurut Yusrizal Yusrizal, Edy Batara Siregar & Abdul Rahman(2013) memberikan beberapa ruang lingkup yang dapat dilihat dari unsur-unsur (selain perkembangan ilmu administrasi publik itu sendiri) berikut:

1. Organisasi publik, yang ada pada prinsipnya berkeaan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi.
2. Manajemen publik yaitu berkenaan dengan system dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran publik dan manajemen sumber daya manusia.
3. Impelementasi yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan publik dan impelementasinya, privatisasi, administrasu antar pemerintahan dan etika birokrasi.

Menurut James L. Perry (dalam Keban, 2014 : 9) menguraikan bahwa unsur-unsur pokok sebagai berikut :

1. Tantangan-tantangan administrasi publik dan bagaimana administrasi publik seharusnya menyesuaikan diri.
2. System administrasi dan organisasi yang efektif.
3. Usaha memperkuat hubungan dengan badan legislative, badan-badan yang diangkat atatu dipilih dengan masyarakat.
4. Bagaimana menyusun kebijakan dan program-program secara sukses.
5. Administrasi perpajakan dan anggaran yang efektif.
6. Bagaimana memperbaiki operasi dan pelayanan publik.
7. Bagaimana praktek administrasi public yang professional dan etis.

Dengan memperhatikan begitu banyak unsur yang dipandang penting

dalam literature maka administrasi publik harus dilihat setidaknya-tidaknya dari enam dimensi strategis (Susi Trisyanti, Heru Sri Wulan & Andi Tri Haryono, 2018 : 10-11) yaitu dimensi kebijakan, dimensi stuktur organisasi, dimensi manajemen, dimensi etika, dimensi lingkungan dan dimensi akuntabilitas.

2.1.2 Konsep dan Teori Organisasi Publik

Sebagaimana dikemukakan Palant (2007:6) menyatakan organisasi publik merupakan setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat, seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut E. Wight Bakke (dalam Kusdi, 2009 : 5) Organisasi adalah suatu sistem berkelanjutan dari aktivitas-aktivitas manusia yang terdiversifikasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan, mantransformasi dan menyatupadukan seperangkat khusus manusia, material, modal, gagasan dan sumber daya alam menjadi satu kesatuan pemecahan masalah yang unik dalam rangka memuaskan kebutuhan-kebutuhan manusia dalam interaksinya dengan sistem-sistem lainnya dari aktivitas manusia dan sumber daya dalam lingkungannya.

Sebagai alat administrasi dan manajemen, organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandang yang berbeda yaitu, pertama organisasi dapat dipandang sebagai wadah dan kedua organisasi dapat dipandang sebagai proses seperti dikemukakan Ibrahim Ali Pamungkas (2017:96) yang menjelaskan bahwa organisasi adalah tempat dimana kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan, sedangkan organisasi sebagai proses adalah proses menyoroti interaksi antara orang-orang didalam organisasi itu.

Hubungan formal antara orang-orang dalam organisasi pada umumnya telah diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi dan pada struktur organisasi serta hierarki yang terdapat dalam organisasi tidak diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi.

2.1.3 Konsep dan Teori Manajemen Publik

Pembangunan Birokrasi juga dapat dipelajari dari paradigma *New Public Management* yang muncul di Inggris, New Zealand, Amerika Serikat dan Kanada. Istilah Manajemen pada *New Public Management* diberika lantaran istilah ini lebih agresif dari pada istilah *Administration*.

Dari berbagai doktrin diatas, dapat dipelajari bahwa proses reformasi harus diarahkan pada enam dimensi kunci menurut (Keban, 2014 : 246)

1. *Productivity*
Bagaimana Pemerintah menghasilkan lebih banyak hasil dengan biaya yang lebih sedikit.
2. *Marketization*
Bagaimana Pemerintah menggunakan insentif bergaya pasar agar melenyapkan patologi birokrasi
3. *Service Orientation*
Bagaimana Pemerintah dapat berhubungan dengan warga masyarakat secara lebih baik agar program-programnya lebih responsif terhadap kebutuhan warga masyarakat.
4. *Decentralization*
Bagaimana Pemerintah membuat program yang responsive dan efektif dengan memindahkan program ketingkat pemerintah yang lebih rendah atau memindahkan tanggung jawab instansi pemerintah ke para manajer lapangan yang berhadapan langsung dengan warga masyarakat atau member kesempatan bagi mereka untuk melakukan adaptasi terhadap kebutuhan warga masyarakat.
5. *Policy*
Bagaimana Pemerintah memperbaiki kapasitas kebijakan.
6. *Performance Accountability*
Bagaimana Pemerintah memperbaiki kemampuannya untuk memenuhi janjinya.

Menurut Hood (dalam Keban, 2014 : 245) ketika muncul pertama kali,

NPM hanya meliputi lima doktrin yaitu :

1. Penerapan deregulasi pada *line management*
2. Konversi unit pelayanan public menjadi organisasi yang berdiri sendiri
3. Penerapan akuntabilitas berdasarkan kinerja terutama melalui kontrak
4. Penerapan mekanisme kompetensi seperti melakukan kontrak luar
5. Memperhatikan mekanisme pasar.

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni yaitu merupakan keahlian, kemahiran, kemampuan serta keterampilan dalam menerapkan prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya alam (*human and natural resources*) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan (Siswanto, 2003 : 9).

Manajemen tidak dapat melaksanakan sendiri kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional seperti yang telah dikemukakan Supardi (2013 : 5) Manajemen pada hakekatnya berfungsi untuk melakukan semua kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas-batas kebijaksanaan umum yang telah ditentukan pada tingkat administrasi.

Arti manajemen sebagai ilmu dan seni didasarkan pada pandangan yang menyatakan bahwa seorang ilmuwan sekaligus seniman, karena disamping mengandalkan diri pada ilmu, ia juga harus mempunyai firasat, keyakinan, kreativitas dan menguasai cara-cara penerapannya.

Manajemen adalah seni untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal, dengan demikian pula mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal baik bagi pemimpin maupun para pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat seperti yang diungkapkan (Ibrahim Ali Pamungkas, 2017 : 16).

Menurut Ralph Davis, manajemen adalah fungsi dari setiap pimpinan pemerintahan dimanapun berada. Sedangkan menurut Prof. Prajudi Manajemen adalah pengendalian dan pemanfaatan dari semua faktor serta sumber daya yang

menurut suatu perencanaan. Diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta atau tujuan.

2.1.4 Konsep dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2011) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan manusia yang dinamakan di suatu lembaga adalah pegawai yang memiliki sumber daya dalam mewujudkan eksistensi dan potensi secara nyata baik fisik maupun non fisik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia ini menjadi suatu pengaturan, pengorganisasian, perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan untuk tercapainya tujuan, visi dan misi suatu lembaga yang dilaksanakan oleh manusia yang disebut pegawai.

Ada beberapa fungsi manajemen dalam pemerintahan yaitu fungsi penggerakan (*Actuating*), yaitu untuk mengarahkan pelaksanaan program. Penggerakan lebih memusatkan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Fungsi pengkonsep yang merancang kegiatan yang akan dilaksanakan dalam mencapai visi dan misi suatu institusi. Fungsi evaluasi yaitu menilai kegiatan yang telah dilaksanakan mendapatkan penghargaan atau hukuman. Oleh karena itu, fungsi-fungsi ini lebih menekankan pada pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan institusi.

Teori-teori manajemen sumber daya manusia dapat dikembangkan untuk mengetahui seberapa besar perubahan-perubahan yang ada pada manusia yang bekerja pada suatu institusi yang dapat mengembangkan institusi itu tersebut.

Dengan demikian, perlunya manajemen yang baik pada sumber daya manusia supaya tercapai kualitas yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan di suatu institusi.

Hakikat dari fungsi manajemen untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas kebijakan yang telah dirumuskan. Fungsi manajemen menurut (G.R Terry terdiri dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan) dan *controlling* (pengawasan).

Dalam menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia, pemimpin di suatu lembaga perlu melakukan pengawasan yang intensif supaya pelaksanaan tugas yang dilaksanaka oleh pegawai lebih maksimal. Untuk mencapai sumber daya manusia yang baik, maka perlu pengadaan seleksi sumber daya manusia yang professional, institusi memberikan pengembangan terhadap pegawai, Kompensasi yang diberikan sangat mencukupi pegawai, Integrasi pegawai yang heterogen, Pemeliharaan disiplin yang ada pada pegawai dan memberikan sanksi ketika pegawai tidak menjalankan tugasnya dengan baik.

2.1.5 Konsep dan Teori Kompetensi Pegawai

a. Pengertian Kompetensi Pegawai

Kompetensi mengandung aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2019), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Spencer dalam Wibowo (2014) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005) bahwa menyatakan

competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristic that directly influence job performance.

Peraturan Pemerintah (PP) no. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau International.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Menurut Yohana T. Simajuntak & Rodhiyah (2018), ada lima kategori kompetensi, yakni:

1. Task Achievement, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik.
2. Relationship, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
3. Personal Attribute, merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar dan berkembang.

4. Managerial, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.
5. Leadership, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi.

b. Tingkat Kompetensi

Sebagaimana diketahui bahwa sejak bergulirnya reformasi, pemerintah terus memperbaiki/menyempurnakan peraturan di bidang kepegawaian yaitu dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dan diikuti dengan berbagai Peraturan Pemerintah pelaksanaannya.

Pada Tahun 2014 Pemerintah kembali mengeluarkan undang-undang kepegawaian yang baru pengganti UU.No.43 Tahun 1999 yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UUNo.5 Tahun 2004 (pasal 70) ditegaskan :

1. Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran
2. Dalam pengembangan kompetensi setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Spencer dan wibowo (2009), mengemukakan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

1. *Behavioural Tool*
 - *Knowledge*
 - *Skill*
2. *Image Attribute*
 - *Social Role*
 - *Self Image*

3. *Personal characteristic*

- *Traits*
- *Motive*

Sesuai dengan konsep kompetensi SDM sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka pengembangan kompetensi ASN juga diarahkan kepada peningkatan dalam komponen-komponen dari kompetensi tersebut yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku bekerja, sehingga tugas atau pekerjaan dapat dilaksanakan secara profesional, efektif dan efisien.

Dengan demikian, konsep pengembangan kompetensi ASN pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan konsep pengembangan kompetensi SDM sebagai bagian dari manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi pada umumnya.

c. Indikator Kompetensi Pegawai

Ada beberapa indikator kompetensi pegawai dalam bekerja di dinas tempat pegawai bekerja yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan
Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
3. Pengalaman
Pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.
4. Karakteristik Kepribadian
Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi
Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu Emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan Intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
8. Budaya Organisasi
Beberapa kegiatan yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Wibowo (2014), diantaranya:
 - a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang organisasi.
 - b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
 - c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang.
 - d. Filosofi organisasi, misi, visi dan nilai yang berhubungan dengan semua kompetensi.
 - e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
 - f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi pembangunan berkelanjutan.
 - g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Ada indikator yang berkaitan dengan variabel kompetensi pegawai pada penelitian ini yaitu menurut (BKN, 2019) sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja

Toeri Hall & Louck (1977) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan pembelajaran yang telah dikerjakan untuk menambah ilmu dan menambah pengalaman dalam berproses yang telah laksanakan. Pengalaman bekerja memberi peranan penting dalam proses bentuk pengembangan yang dapat dipromosikan dikemudian hari untuk menaiki proses jabatan yang diatas. Seseorang akan matang dalam menghadapi tugas-tugas yang ada dan dapat menyelesaikan dengan baik yang disebabkan pengalaman yang cukup dibidangnya.

Ciri-ciri orang yang memiliki pengalaman kerja adalah : a) lama waktu/masa kerja yaitu ukuran waktu atau lama bekerja yang telah dilalui oleh individu yang telah memahami tugas yang dilaksanakannya. Melihat masa kerja pegawai dapat dikategorikan kepada tiga bagian yaitu pertama, diatas 10 tahun, kedua, 6-10 tahun dan ketiga 1-5 tahun. b) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki yaitu pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kesempatan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan, c) Penguasaan Terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. d) Memiliki percaya diri dalam bekerja yaitu kepercayaan diri seseorang menjadi tinggi disebabkan pengalaman kerja seseorang telah banyak.

2. Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan kompetensi pegawai dinamakan sumber daya manusia. Sumber daya yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihny dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus

mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

Ciri-ciri latar belakang dan tingkat pendidikan di Indonesia adalah pertama, jenjang pendidikan akademik: a) Pendidikan Dasar yaitu jenjang pendidikan awal yang memasuki PAUD/TK dan SD, b) Pendidikan Menengah terbagi kepada dua yaitu Pendidikan Menengah Pertama (SMP) dan Pendidikan Menengah Atas (SMA), c) Pendidikan Tinggi yang terbagi kepada empat yaitu Pendidikan Diploma, Pendidikan S1, Pendidikan S2 dan Pendidikan S3. Kedua, Ketepatan atau Kesesuaian Pendidikan dengan penjejaran karir, yaitu menempatkan posisi kerja pegawai pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut.

Dengan demikian, latar belakang dan tingkat pendidikan yaitu jenjang pendidikan akademik dan ketepatan pendidikan dengan penjejaran karir dapat membentuk kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diemban di suatu institusi. Apabila latar belakang dan tingkat pendidikan pegawai sesuai dengan tugas pokok yang dikerjakan, maka pegawai terlihat kompeten dalam melaksanakan kinerja di Kantor.

3. Mengikuti Pelatihan Kerja

Pengertian pelatihan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap pegawai sesuai kebutuhan.

Pengertian pelatihan menurut Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2007), pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Menurut Dessler (2011) pelatihan kerja adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bukanlah tujuan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan. Dan pelatihan tersebut harus dilakukan secara terus menerus agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini.

Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

Ciri-ciri pegawai telah pelatihan kerja yaitu a) pengetahuan, merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (knowledge) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik. b) Kemampuan Berpikir, yaitu kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (conceptualizing), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Berpikir adalah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendak. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang

dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik. c) Sikap, merupakan sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan. d) Kecakapan, merupakan suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

4. Kursus Keterampilan

Kursus Keterampilan menurut Robbins (2000) menyatakan bahwa keahlian seseorang dalam mengerjakan. Individu yang memiliki keterampilan dapat ditunjukkan dengan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis dan non teknis.

Ciri-ciri keterampilan dalam bekerja menurut Robert L. Katz yang dikutip oleh Ulber Silalahi (2002:56) adalah

a) keterampilan teknik

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik ,alat-alat,prosedur – prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

b) keterampilan administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

c) keterampilan hubungan manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

d) keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan, kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

e) keterampilan diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dan circumstances dari suatu kondisi – kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta – fakta.

Ciri-ciri melihat pegawai yang memiliki keterampilan yang meningkatkan kompetensi kerja pegawai yaitu a) Kursus physical skill, b) Kursus intelektual skill, c) Kursus social skill, d) Kursus managerial skill, e) Kursus leadership skill, dan f) Kursus Kompetensi Ilmu Tekonologi (IT).

2.1.6 Konsep dan Teori Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, yaitu dari kata *performance* dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja, atau penampilan kerja (Ernawan Erni, 2011).

Menurut barnawi dan mohammad arifin (2002), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah di tetapkan selama priode tertentu. Kinerja pegawai dapat dilihat dan di ukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Menurut Fathoni (2006) menyebutkan bahwa kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan

menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Kinerja adalah totalitas dengan 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 (Edy Sutrisno, 2011).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi terdiri atas faktor individu dan faktor lingkungan organisasi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor individu meliputi konsentrasi diri yang baik, yang menjadi modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerjanya, meliputi uraian tugas jabatan yang jelas, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative mencukupi.

Selain faktor tersebut, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality(knowledge+skill)*. Artinya pegawai yang dimiliki 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 kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Pegawai memegang peran vital dalam perputaran roda pada perusahaan, dimana pegawai memiliki banyak tugas pokok dan fungsi yang begitu kompleks. Penilaian kinerja secara keseluruhan memiliki proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian pekerjaan berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Penilaian kinerja menurut (Palan, 2007) menyatakan bahwa suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2015) menyatakan ada beberapa aspek standar kinerja dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan,

Sedangkan aspek kualitatif mencakup :

1. Ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan menganalisa data dan informasi
4. Kemampuan mempergunakan mesin/peralatan dan
5. Kemampuan mengevaluasi.

Menurut Sinambela (2012) menjelaskan bahwa beberapa dimensi yang dapat menunjukkan efektivitas kinerja pegawai antara lain:

1. Kemampuan menyesuaikan diri
2. Keluwesan dalam bekerja
3. Produktivitas
4. Kepuasan Kerja
5. Kemampuan Beradaptasi
6. Pemanfaatan Sumber Daya

Berbagai dimensi telah diidentifikasi dengan berbagai alternative yaitu sebagai alat pengukur efektivitas itu sendiri dan sebagai variabel yang mempelancar atau mempebesar kemungkinan tercapainya efektivitas kinerja pegawai.

Belum terdapat kesamaan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya dalam menentukan indikator-indikator dalam mengukur kinerja pegawai. Hal ini disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing organisasi, juga karena belum terdapat standar baku tentang indicator kinerja yang harus di ukur.

Menurut Ismail Usman(2016) menjelaskan bahwa indicator kinerja pegawai adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan kerja pegawai. Dijelaskan juga bahwa beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja pegawai adalah kualitas pekerjaan, ekonomis, efisiensi, efektivitas dan kejujuran.

Indikator paling umum dilakukan suatu organisasi dalam menilai kinerja pegawai adalah berkaitan dengan kemampuan teknis pegawai, kemampuan konseptual pegawai dan kemampuan pegawai dalam menjalinkan hubungan interpersonal. Dijelaskan juga bahwa kemampuan teknis adalah kemampuan

menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh (Rivai, 2004).

Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai pegawai atau karyawan. Sementara kemampuan hubungan interpersonal adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Selain itu, ada beberapa indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu menurut (Gomes 2003) sebagai berikut:

1. *Quantity of Work*: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of Work*: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.
5. *Cooperation*: Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative*: Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Ada pula indikator yang sesuai dengan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau berdasarkan (Disnaker, 2013; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 2019 Pasal 10 Ayat 3 tentang Kinerja PNS) yaitu :

1. Tanggung Jawab dengan Tugas

Tanggung Jawab merupakan tingkah laku manusia yang dilaksanakan dengan sengaja dan penuh kesadaran dalam mengerjakan yang telah diamanahkan. Pegawai yang tanggung jawab dengan tugas memiliki dedikasi kinerja yang bagus. Semakin tinggi tanggung jawab pegawai dengan tugas maka semakin terbuktilah bahwa pegawai manusia yang amanah dalam menjalankan tugas.

Ciri-ciri pegawai yang bertanggung jawab dengan tugas yaitu :

- a) Mempunyai kemauan keras untuk melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- b) Memiliki kualitas kerja untuk melaksanakan tugasnya.
- c) Selalu berusaha mencari cara kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.
- d) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- e) Memiliki kekhawatiran meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.
- f) Selalu melaksanakan tugas pekerjaan dengan mandiri tanpa mengharapkan orang lain.

2. Punya Dedikasi dan Kreatifitas

Pegawai di pemerintahan merupakan pelayan bagi seluruh manusia yang memerlukan bantuan tanpa membeda-bedakannya. Pegawai yang punya dedikasi adalah suatu pengorbanan pikiran, tenaga dan waktu untuk mewujudkan keberhasilan suatu lembaga yang memiliki tujuan yang mulia. Begitu pula dengan kreatifitas yang merupakan pegawai yang kreatif dalam menjalankan tugas di Kantor demi tercapainya kinerja yang baik.

Ciri-ciri pegawai yang punya dedikasi dan kreatifitas adalah:

- a) Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- b) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut hasil yang ada.
- c) Menguasai seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang terkait.
- d) Mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas.
- e) Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugas dan bidang lain yang terkait dengan bidang tugasnya.
- f) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas di bidangnya masing-masing.
- g) Mempunyai kesegaran atau kesehatan jasmani dan rohani yang baik.

3. Kesetiaan dan Loyalitas

Kesetiaan dan loyalitas adalah hal yang mudah untuk diterima namun tidak mudah diaplikasi. Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhinya. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal. Dari sekian banyak studi mengenai pengertian loyalitas, hanya satu kategori pengertian loyalitas yang akan kita bahas dalam tulisan ini. Kategori pengertian loyalitas tersebut adalah pengertian loyalitas dalam suatu organisasi.

Pembentukan loyalitas dibuktikan dengan kesetiaan yang dilakukan oleh pegawai di tempat lembaga. Loyalitas menurut Oliver (1997:332) menyatakan ada empat ciri-ciri tahapan yang membuktikan individu loyal yaitu

- a) Kesetiaan berdasarkan kesadaran
- b) Kesetiaan berdasarkan pengaruh
- c) Kesetiaan berdasarkan komitmen
- d) Kesetiaan dalam bentuk tindakan
- e) Kesetiaan berdasarkan tanpa melihat orang yang mengerjakan.

4. Kerjasama

Kerjasama dalam melaksanakan kinerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi pegawai-pegawai yang tergabung dalam satu lembaga. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang dan kinerja yang baik. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2004) bahwakerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

Menurut West (2002) telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada kinerja yang menjadi efisien dan efektif yang lebih baik. Kerjasama itu seperti tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi baik dengan tenaga maupun pikiran dan pengerahan kemampuan masing-masing pegawai secara maksimal.

Ciri-ciri dari kerjasama yang baik diantaranya:

- a) Berusaha mengetahui bidang tugas orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya sendiri.

- b) Dapat menyesuaikan pendapatannya dengan pendapatan orang lain dengan cepat dan tepat karena pendapat itu diyakininya benar.
- c) Selalu menghargai pendapat orang lain dan tidak mau memaksakan kehendaknya sendiri.
- d) Suka bersama-sama melaksanakan tugas yang dikerjakan.
- e) Mudah untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan adalah penelitian yang digunakan sebagai perbandingan dari menghindari manipulasi atas karya ilmiah dan menguatkan bahwa penelitian yang penulis lakukan benar-benar belum pernah diteliti dengan orang lain. Penelitian terdahulu menjadi referensi yang primer untuk mengetahui kejadian-kejadian yang telah terjadi melalui karya tulis ilmiah dalam bentuk penelitian. Peneliti menjelaskan beberapa penelitian terdahulu yang memperkuat konsep dan teori penelitian yang akan dilaksanakan supaya menghasikan hasil penelitian terkini dan menjadikan referensi bagi peneliti selanjutnya. Ada beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis, seperti:

Tabel 2.1 : Hasil Penelitian Yang Relevan Yang Telah Diteliti

No	Judul Penelitian Relevan	Variabel dan Indikator	Hasilnya
1	2	3	4
1	Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru (Halimahtusa'diah 2016).	Kompetensi Pegawai (X) Indikatornya : Keterampilan, Kemampuan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Kinerja Pegawai (Y) Indikatornya: <i>Quantity of Work, Quality of Work, Job Knowledge Creativeness, Cooperation</i> : Kerjasama	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kom petensi kerja dan kinerja pegawai memberikan hasil maksimal yaitu memiliki pengaruh signifikan antara kom petensi pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kementerian agama kota pekanbaru.

1	2	3	4
2.	<p>Identifikasi Kompetensi dalam pemahaman aplikasi sistem informasi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Ibrahim Ali Pamungkas, 2017).</p>	<p>Kompetensi Pegawai (X) Indikatornya: Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan yang Cukup Memadai</p> <p>Kinerja Pegawai (Y) Indikatornya: Kuantitas Kerja dan Kualitas Kerja.</p>	<p>Aplikasi sistem teknologi informasi yang menjadi dasar untuk ditinjau dari aspek pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang cukup memadai. Pegawai memiliki kinerja yang cukup serta aplikasi sistem teknologi dan informasi dan kompetensi, baik secara simultan maupun parsial mempunyai hubungan positif terhadap kinerja. Secara parsial kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
3.	<p>Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada STKIP PGRI Sumatera Barat (Fitria Nengsih, 2014).</p>	<p>Kompetensi (X1) Intensif (X2) Prestasi Kerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian ini terlihat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada STKIP PGRI Sumatera Barat adalah signifikan karena nilai t hitung $>$ t tabel pada level of significant 0.05 dengan bentuk pengaruhnya adalah positif dikarenakan nilai koefisien regresi kompetensi bernilai positif yaitu 0.628 atau 62.8 %. Pengaruh Insentif terhadap prestasi kerja pegawai adalah bernilai positif yaitu 34.8 %. Pengaruh kompetensi dan intensif secara bersamaan terhadap prestasi kerja pegawai adalah 81.7%.</p>

1	2	3	4
4.	<p>Hubungan Kompetensi dengan kinerja pegawai pemeriksa pajak pada kantor pelayanan pratama di Bandung Selatan (Pradana Adiputra, 2016).</p>	<p>Kompetensi (X) Indikatornya: <i>Task Achievement, Relationship, Personal Attribute, Managerial, dan Leadership.</i></p> <p>Kinerja Pegawai (Y) Indikatornya: Kuantitas Kerja, Kemampuan Kerja, Kuantitas Kerja, Kerjasama, Ketepatan Waktu.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini dianalisis menggunakan korelasi Spearman Rank dan uji t-test. Berdasarkan hasil analisis terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak kantor pelayanan pajak di Bandung Selatan. Besarnya korelasi 0.653 yang berarti adanya hubungan yang kuat dan positif yang berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja pemeriksa pajak akan semakin tinggi.</p>
5.	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Berkah Anugrah. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana. Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014).</p>	<p>Kompensasi Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Penyelesaian Tugas 2. Kesesuaian Jam Kerja 3. Tingkat Kehadiran 4. Kerjasama Antar Pegawai 	<p>Hasil penelitian ini didapati bahwa memiliki pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Berkah Anugrah</p>
6.	<p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. Tesis. Yogyakarta: UPN Veteran. Gatot. 2014.</p>	<p>Kompetensi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman Kerja 2. Latar Belakang Pendidikan 3. Memiliki Keahlian/ Pengetahuan 4. Keterampilan dan Disiplin Kerja 	<p>Hasil dari penelitian ini dianalisis menggunakan Regresi Berganda. hasil analisis terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, pola karir terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan kabupaten gunung kidul. Besarnya korelasi 0.712 berarti adanya hubungan yang kuat dan positif.</p>

Sumber Data : Olahan Peneliti 2019

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah yang dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan. Setiap lembaga pemerintahan pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Kerangka di atas menjelaskan bahwa kinerja sebagai variabel dependen yang memiliki indikator yaitu ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar pegawai, yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu variabel Kompetensi. Pengaruh tersebut digambarkan bersifat parsial variabel dependen. Sedangkan kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, memiliki keahlian/pengetahuan dan keterampilan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara penelitian yang memerlukan pelaksanaan penelitian lapangan untuk mengetahui kebenarannya dan dibuktikan dugaan tersebut dapat menerima hipotesis dan atau menolak hipotesis.

Berdasarkan penjelasan yang memerlukan hipotesis penelitian kuantitatif maka peneliti menjelaskan uraian hipotesis nol dan hipotesis alternatif dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

1. Diduga semakin tinggi seseorang bekerja semakin tinggi kinerja pegawai
Ho : Tidak ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Ha : Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
2. Diduga semakin Tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai
3. Semakin sering mendapatkan pelatihan, maka semakin tinggi kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian pendekatan kuantitatif yang dirancang untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi kerja (variabel X) dengan variabel kinerja pegawai (variabel Y). Setelah melakukan analisis kuantitatif dengan menggunakan angka-angka frekuensi yang diungkapkan dalam bentuk tabel dan kemudian dibantu dengan analisis statistik.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana Penelitian tersebut dilakukan. Adapun lokasi penelitian ini berlokasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinri Riau dengan beberapa alasan sebagai berikut :

1. Pentingnya Kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas maupun kualitas pelayanan pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

2. Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau dirasa perlu meningkatkan kompetensi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja menuju good governance.

3.3 Konsep Operasional dan Operasionalisasi Variabel

Konsep operasional merupakan penjabaran konkrit dari konsep teoritis agar mudah dipahami dan digunakan sebagai acuan dilapangan/penelitian. Selain itu, konsep operasional dapat memberikan batasan terhadap kerangka teoritis yang ada agar lebih mudah untuk dipahami, diukur dan dilaksanakan dalam mengumpulkan data dilapangan. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

3.3.1 Konsep Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau mendiskripsikan (menggambarkan) kegiatan atau memberikan suatu operasional (pekerjaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut).

Adapun variabel yang akan dioperasionalkan yaitu kompetensi pegawai (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y).

1. Variabel Bebas (X) Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi ini dapat dilihat dari pengalaman kerja, latar belakang dan tingkat pendidikan, mengikuti pelatihan dan kursus keterampilan. Penjelasan tentang indikator kompetensi ini dapat dilihat di bawah ini.

- a. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui atau dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang dilakukan selama waktu tertentu pekerjaan yang telah dilakukan dan menjadi pembelajaran untuk melaksanakan pekerjaan yang akan datang. Ciri-cirinya
- a) Berapa lama waktu Bekerja: diatas 10 tahun, 6-10 tahun, 1-5 tahun, dan dibawah 1 tahun.
 - b) memiliki kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan,
 - c) memiliki kesempatan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas dalam pekerjaan,
 - d) menguasai pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan,
 - f) memiliki percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan adalah mengacu pada semua tingkat pendidikan yang sudah dijalani baik formal maupun informal. di Indonesia memiliki ciri-ciri adalah :
- a) Jenjang Pendidikan Akademik : - Pendidikan Dasar (TK/PAUD & SD), - Pendidikan Menengah (SMP&SMA), Pendidikan Tinggi D3, - Pendidikan Tinggi S1, - Pendidikan Tinggi S2 dan - Pendidikan Tinggi S3.
 - b) mendapatkan posisi yang sesuai dengan kualifikasi latar belakang pendidikan yang didapatkan.
- c. Memiliki pengetahuan/Pemahaman adalah informasi yang didapat untuk memperoleh pemahaman,pembelajaran dan pengalaman. Melihat pegawai yang telah mengikuti pelatihan dapat dilihat ciri-ciri pegawai yaitu
- a) memiliki Pengetahuandengan pekerjaan yang dilaksanakan,
 - b) Memiliki kemampuan berfikir dalam menyelesaikan masalah pekerjaan,
 - c) Memiliki sikap yang konsisten dalam bekerja,
 - d) Memiliki kecakapan dalam mencari solusi,
 - e) memiliki pemahaman dan komitmen dalam bekerja.

d. Keterampilan/Keahlian adalah kemampuan untuk menggunakan akal,pikiran,ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan/keahlian bisa didapatkan dari :a) mengikuti kursus physical skill, b) mengikuti kursus intelektual skill, c) mengikuti kursus social skill, d) mengikuti kursus managerial skill, e) mengikuti kursus leadership skill dan f) mengikuti kursus kompetensi ilmu teknologi (IT).

2. Variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam pekerjaannya. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yaitu : tanggung jawab dengan tugas, punya dedikasi dan kreatifitas, kesetiaan dan loyalitas dan kerjasama.

1. Tanggung Jawab dengan tugas adalah : keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. ciri-cirinya yaitu: a) mempunyai kemauan keras untuk melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan, b) memiliki kualitas kerja untuk melaksanakan tugasnya, c) Selalu berusaha mencari cara kerja yang berdaya guna dan berhasil guna, d) melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, e) memiliki kekhawatiran meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, f) melaksanakan tugas pekerjaan dengan mandiri tanpa mengharapkan orang lain.

2. Punya dedikasi dan kreatifitas, dedikasi adalah sebuah pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu demi keberhasilan suatu usaha yang mempunyai tujuan yang mulia. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah. Mempunyai dedikasi dan kreatifitas memiliki ciri-ciri sebagai berikut a) tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, b) melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut hasil yang ada, c) menguasai seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang terkait, d) mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas, e) mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugas dan bidang lain yang terkait dengan bidang tugasnya, f) bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas di bidangnya masing-masing dan g) mempunyai kesegaran atau kesehatan jasmani dan rohani yang baik.
3. Kesetiaan dan Loyalitas adalah kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada orang lain atau organisasi tempatnya bekerja yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan orang tersebut. dapat dibuktikan dengan kesetiaan yang dilakukan oleh pegawai di tempat lembaga yaitu a) kesetiaan berdasarkan kesadaran, b) kesetiaan berdasarkan pengaruh, c) kesetiaan berdasarkan komitmen, d) kesetiaan dalam bentuk tindakan, e) kesetiaan berdasarkan tanpa melihat orang yang mengerjakan
4. Kerjasama adalah pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan. Kerjasama antar pegawai memiliki ciri-ciri dari kerjasama yang baik diantaranya: a) berusaha mengetahui bidang

tugas orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya sendiri, b) Dapat menyesuaikan pendapatannya dengan pendapatan orang lain dengan cepat dan tepat karena pendapat itu diyakininya benar, c) Selalu menghargai pendapat orang lain dan tidak mau memaksakan kehendaknya sendiri, d) Suka bersama-sama melaksanakan tugas yang dikerjakan dan e) Mudah untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain.

3.3.2 Operasionalisasi variabel

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini dapat dilihat daripada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Dengan demikian perlu ada penjelasan secara terperinci tentang operasionalisasi variabel penelitian ini yaitu dijelaskan pada tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1 : Operasionalisasi Variabel Penelitian Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Kategori Penilaian
1	2	3	4	5	6
1	Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan	Kompetensi (X)	1. Pengalaman Kerja	a. Lama waktu Bekerja -diatas 10 tahun - 6-10 tahun - dibawah 5 tahun b. Tingkat Pengetahuan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan d. Tingkat Keterampilan	Berkompetensi Cukup Berkompetensi Kurang Berkompetensi

1	2	3	4	5	6
	serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (BKN, 2019)		<p>2.Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan</p> <p>3.Pelatihan / Kursus Keterampilan</p>	<p>yang dimiliki</p> <p>d. Memiliki peluang untuk menjalankan ditiap tugas/ pekerjaan</p> <p>a. Jenjang Pendidikan Akademik - PAUD/TK &SD - SMP/SMA - D3 - S1 - S2 - S3</p> <p>b. Keterkaitan latar belakang pendidikan dengan karir - Spama - Adumlah - Adum</p> <p>a. Peralatan dan bahan pelatihan b. Kualifikasi pelatih/narasumber c. Materi pelatihan d. Metode pelatihan e. <i>Public speak</i> f. Kursus Kompetensi Ilmu Teknologi (IT) g. Kursus Bahasa International</p>	<p>Berkompetensi</p> <p>Cukup Berkompetensi</p> <p>Kurang Berkompetensi</p> <p>Berkompetensi</p> <p>Cukup Berkompetensi</p> <p>Kurang Berkompetensi</p>

1	2	3	4	5	6
2	Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati (Peraturan Pemerintah RI, 2019)	Kinerja Pegawai (Y)	<p>1. Tanggung Jawab dengan tugas</p> <p>2. Punya Dedikasi dan Kreatif</p> <p>3. Kesetiaan Seseorang Pegawai</p> <p>4. Kerjasama Antar Pegawai</p>	<p>a. Melaksanakan Kewajiban Tupoksi</p> <p>b. Mengayomi Rekan Kerja</p> <p>c. Membina Staff</p> <p>d. Bekerja Keras</p> <p>e. Bekerja Ikhlas</p> <p>a. Terampil/Skill</p> <p>b. Cekatan dan Cepat</p> <p>c. Kreatif dan Inovatif</p> <p>d. Bisa Mengerjakan Pekerjaan apapun/Multit alenta</p> <p>e. Bisa Menyelesaikan Masalah Pekerjaan</p> <p>a. Kejujuran</p> <p>b. Komitmen</p> <p>c. Loyalitas</p> <p>d. Menjaga nama baik</p> <p>e. Integritas</p> <p>a. Kejelasan Pembagian Kerja</p> <p>b. Terciptanya Harmonisasi</p> <p>c. Saling Pengertian/Saling Berbagi</p> <p>d. Mudah Beradaptasi</p> <p>e. Mampu Memelihara Hubungan Baik</p>	<p>Berkompetensi</p> <p>Cukup Berkompetensi</p> <p>Kurang Berkompetensi</p>

Sumber : Modifikasi Peneliti, 2019

Berdasarkan operasionalisasi variabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari konsep pelaksanaan yang berangkat dari kerangka pikiran diatas, maka terdapat variabel Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang terdiri dari beberapa indikator yang penulis bahas sesuai dengan kajian penelitian yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatandi dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Riau, adapun jumlah populasinya satu yaitu pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang terdiri dari pimpinan dan staf sebanyak 168. Untuk menentukan populasi ke sampel menggunakan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Sampel yang akan menjadi sampel pada penelitian ini.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang di ambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili) dari pada seluruh subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan ukuran sampel dapat diambil sesuai banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

3.5 Teknik Penarikan Sampel

Mengingat jumlah populasi pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Riau sebanyak 168 pegawai. Maka teknik persampelan menggunakan teknik *Disproportional Stratified Random Sampling* yang disebabkan populasi tidak seimbang yang perlu mengambil pertimbangan untuk penarikan sampel. Seperti populasi kepala bidang dan kepala seksi yang jumlahnya sangat tidak seimbang karena terlalu kecil dibandingkan dengan strata yang lainnya sehingga dua unit populasi ini ditetapkan sebagai sampel.

Tabel 3.2 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan

No	Unit Poulasi	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Kepala Bidang	1	1	100 %
2.	Kepala Seksi	3	3	100%
3.	Staf Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah I	76	22	30 %
4.	Staf Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah II	67	20	30 %
5.	Staf Seksi Perencanaan dan Pengendalian Jalan dan Jembatan	21	6	30%
Total		168	52	

Sumber : Data Olah Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR 2019

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber di lapangan, melalui wawancara dan kuesioner dengan mengajukan

pertanyaan yang berkenaan dengan variable kompetensi pegawai yang terdiri dari beberapa indikator pada item penilaian bertujuan untuk mengukur kompetensi yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, memiliki pengetahuan/pemahaman, dan keterampilan/keahlian. Begitu pula data primer variabel kinerja pegawai yang memiliki beberapa indikator pada item penilaian yang bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar pegawai. Lokasi pengambilan data primer adalah Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Untuk melengkapi instrumentasi peristiwa empirik diperlukan info latar belakang dengan mewawancarai kepala dinas, 3 kepala seksi dan rekan kerja

3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data atau informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian guna mendukung hasil penelitian yang akan dilakukan. Adapun data sekunder tersebut yakni, Data Profil Bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau, Visi dan Misi bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau, Bagan Struktural Bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau dan buku-buku, jurnal, serta sumber-sumber lain yang dapat membantu proses penelitian.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data harus ditangani secara serius agar diperoleh hasil yang sesuai dengan kegunaannya yaitu pengumpulan variabel yang tepat. Data peneliti ini dikumpulkan dengan teknik.

3.7.1 Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Data yang diminta dari responden adalah hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Angket yang disebarakan berupaya untuk mengetahui tentang kompetensi kerja yang terdiri dari pengalaman kerja, latar belakang dan tingkat pendidikan, pelatihan, dan kursus keterampilan..

Sedangkan yang terkait dengan angket kinerja pegawai terdiri dari tanggung jawab dengan tugas, punya dedikasi dan kreatifitas, kesetiaan dan loyalitas dan kerjasama antar pegawai.

3.7.2 Observasi

Metode Observasi adalah mencari data dengan cara mengamati aktivitas dan kegiatan yang dikerjakan oleh pegawai dan hal-hal tambahan yang dapat menunjang data penelitian ini. Menggunakan metode observasi ini memudahkan peneliti untuk melaporkan hasil penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan semua informasi dari sejarah dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau, Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau, Arsip kehadiran dan lain

sebagainya yang berhubungan dengan pegawai dan juga profil Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

3.7.3 Wawancara

Dalam penelitian penulis menggunakan data melalui wawancara, dengan menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan tentang pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai data yang akan diambil melalui wawancara ini antara lain pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, kursus keterampilan, tanggung jawab dengan tugas yang dijadikan oleh penulis sebagai alat bantu untuk mewawancarai Kepala Bidang pembangunan jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau sebagai *Key Informan* untuk mendapatkan informasi seputar kebijakan dan strategi.

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel *independent* yaitu kompetensi kerja (X) dan variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai (Y) data dua variabel tersebut adalah data interval.

3.8.1 Teknik Analisis Data

a. Analisis Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah angket, Sebelum angket digunakan untuk penelitian, dilakukan terlebih dahulu pengujian validitas dan realibilitas angket. Penulis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan bantuan program *SPSS Version 21*.

1. Validitas butir angket

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2012) menyatakan bahwa instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2012). Untuk menguji validitas instrument, peneliti menggunakan nilai *practical significance*. Bila harga korelasi, $<0,361$, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

2. Reliabilitas Butiran Angket

Instrument yang reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Hair Et Al nilai reabilitas *Alpha Croanbach* alat ukur dalam melakukan penelitian dengan nilai 0,06 hingga 0,07 adalah nilai terendah yang dapat diterima Iskandar (2010). Hal ini berarti bila nilai $<0,06$, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak reliabel.

3. Opsi Skala Angket

Opsi skala yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable X (Kompetensi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) diukur dengan skala nilai yaitu:

Tabel 3.3 : Skala Angket Variabel Penelitian

Nama Skor	Kode Nama Skor	Nilai Skor (+)	Nilai Skor (-)
Berkompetensi	B	3	1
Cukup Berkompetensi	CB	2	2
Kurang Berkomptensi	KB	1	3

Sumber: Data Olan, 2019

Berdasarkan tabel 3.3 bahwa untuk menghitung interval bagi kedua variabel yaitu variabel X kompetensi kerja dengan indikator pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, memiliki keahlian/pengetahuan, dan keterampilan yang diajukan dalam bentuk kuesioner diberikan bobot nilai dengan skala likert 3 ranking/point dimulai dengan Berkompetensi dengan skor 3, Cukup Berkompetensi dengan skor 2, Kurang Berkompetensi dengan skor 1.

Variabel Y kinerja pegawai dengan indikator Tanggung Jawab dengan Tugas, Punya Dedikasi dan Kreatifitas, Kesetiaan dan Loyalitas dan Kerjasama yang diajukan dalam bentuk kuesioner diberikan bobot nilai dengan skala likert 3 ranking/point dimulai dengan Berkompetensi dengan skor 3, Cukup Berkompetensi dengan skor 2, Kurang Berkompetensi dengan skor 1.

Kemudian untuk menentukan kategori jawaban koresponden terhadap masing-masing alternatif apakah tergolong tinggi, sedang atau rendah adalah dengan menggunakan metode skoring yang ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah} - 1}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$

Teknik pengukuran terhadap pelaksanaan variabel dan indikator dalam penelitian ini menggunakan metode skoring dengan skala likert yang membagi dalam 3 ranking atau point tingkatan dimulai dengan Berkompetensi, Cukup Berkompetensi dan Kurang Berkompetensi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik jika data pada setiap

variabelnya normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan pengujian *Kolmogrov-Smiruov* dan dilakukan dengan program *SPSS 21. for windows*. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka data tersebut normal dan sebaliknya jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

5. Uji Linier Sederhana

Data yang sudah diberi kategori/kriteria kemudian dimasukkan ke dalam rumus dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana yang berguna untuk mencari pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya. Regresi linear sederhana membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2011) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : harga konstan (ketika harga X = 0)

b : koefisien regresi

e : kesalahan

X : nilai variabel independen.

Harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{n \sum X^2 - \sum X^2}$$

$$b = \frac{N \sum YX - (\sum X) (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Mencari pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan dengan rumus *r Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} : Koefisien korelasi *product moment*

N : *Number of cases*

$\sum x$: jumlah skor X

$\sum y$: jumlah skor Y

$\sum xy$: jumlah skor X dan skor Y

Besarnya koefisien korelasi dapat diinterpretasikan dengan menggunakan rumus tabel nilai "*r*" *product moment*.

$$df = N - nr$$

Keterangan:

N = *Number of cases*

nr = Banyaknya tabel yang dikorelasikan

Membandingkan r_o (r observasi) dari hasil perhitungan dengan r_t (r tabel) dengan ketentuan:

- a. Jika $r_o \geq r_t$ maka H_a diterima atau H_o ditolak
- b. Jika $r_o \leq r_t$ maka H_o diterima atau H_a ditolak

Apabila H_o diterima maka sama dengan H_a ditolak, maka interpretasinya adalah tidak terdapat pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Apabila H_a diterima maka sama dengan H_o ditolak, maka dapat dihipotesiskan terdapat pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Menghitung besarnya kontribusi variable X terhadap Variabel Y yaitu dengan menggunakan rumus *koefisien determinasi (KD)*:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD= Koefisien Determinasi/Koefisien Penentu

R^2 = R Square

3.8.2 Teknik Pengukuran Variabel

Variabel X kompetensi kerja dengan indikator pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, memiliki keahlian/pengetahuan, dan keterampilan yang diajukan dalam bentuk kuesioner diberikan bobot nilai dengan skala likert 3 ranking/point dimulai dengan Berkompetensi dengan skor 3, Cukup Berkompetensi dengan skor 2, Kurang Berkompetensi dengan skor 1.

Variabel Y kinerja pegawai dengan indikator Tanggung Jawab dengan Tugas, Punya Dedikasi dan Kreatifitas, Kesetiaan dan Loyalitas dan Kerjasama yang diajukan dalam bentuk kuesioner diberikan bobot nilai dengan skala likert 3 ranking/point dimulai dengan Berkompetensi dengan skor 3, Cukup Berkompetensi dengan skor 2, Kurang Berkompetensi dengan skor 1.

Kemudian untuk menentukan kategori jawaban koresponden terhadap masing-masing alternatif apakah tergolong tinggi, sedang atau rendah adalah dengan menggunakan metode skoring yang ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah} - 1}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$

Teknik pengukuran terhadap pelaksanaan variabel dan indikator dalam penelitian ini menggunakan metode skoring dengan skala likert yang membagi dalam 3 ranking atau point tingkatan dimulai dengan Berkompetensi, Cukup Berkompetensi dan Kurang Berkompetensi.

3.8.3 Uji Hipotesis

Pengujian selanjutnya adalah dengan menguji r (pengujian hipotesis) yaitu membandingkan r_t (tabel) untuk mengetahui taraf signifikan hipotesis tersebut yaitu apabila nilai r_h (hitung) lebih besar dari r_t (tabel) maka H_a diterima dan H_o ditolak, dan sebaliknya apabila r_h (hitung) lebih kecil dari pada r_t (tabel), maka H_a ditolak dan H_o diterima.

H_o diterima/ H_a gagal diterima : Tidak Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

H_a diterima/ H_o gagal diterima: Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

3.9 Teknik Operasional Pengukuran

Teknik pengukuran terhadap pelaksanaan kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan metode skoring dengan skala likert yang membagi dalam 3 rangking atau point tingkatan dimulai dengan baik, cukup baik dan kurang baik.

1. Ukuran Variabel

Variabel X yaitu kompetensi pegawai dengan indikator pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan dan kursus keterampilan yang diajukan dalam bentuk kuesioner diberikan bobot nilai dengan skala likert 3 rangking/point dimulai dari baik dengan skor 3, cukup baik dengan skor 2 dan kurang baik dengan skor 1.

Variabel Y kinerja pegawai dengan indikator tanggung jawab dengan tugas, punya dedikasi dan kreatifitas, kesetiaan dan loyalitas dan kerjasama yang diajukan dalam bentuk kuesioner diberikan bobot nilai dengan skala likert 3

rangking/point dimulai dari baik dengan skor 3, cukup baik dengan skor 2 dan kurang baik dengan skor 1.

Kemudian untuk menentukan kategori jawaban koresponden terhadap masing-masing alternatif apakah tergolong baik, cukup baik dan kurang baik adalah dengan menggunakan metode skoring yang ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah} - 1}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$

2. Ukuran Indikator Variabel Kompetensi Pegawai

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kompetensi Pegawai berada pada skor penilaian 1457-2184

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kompetensi Pegawai berada pada skor penilaian 729-1456

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kompetensi Pegawai berada pada skor penilaian 1 - 728

Indikator Kompetensi Pegawai

a. Pengalaman Kerja

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pengalaman kerja berada pada skor penilaian 522 - 780

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pengalaman kerja berada pada skor penilaian 261 - 521

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pengalaman kerja berada pada skor penilaian 1 - 260

b. Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator latar belakang dan tingkat pendidikan berada pada skor penilaian 312 - 468

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator latar belakang dan tingkat pendidikan berada pada skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator latar belakang dan tingkat pendidikan berada pada skor penilaian 1 - 155

c. Pelatihan

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pelatihan berada pada skor penilaian 312 - 468

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pelatihan berada pada skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pelatihan berada pada skor penilaian 1 - 155

d. Kursus Keterampilan

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kursus keterampilan berada Pada skor penilaian 312 - 468

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kursus keterampilan berada Pada skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kursus keterampilan berada Pada skor penilaian 1 - 155

3. Ukuran Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kinerja Pegawai berada pada skor penilaian 2082-3120

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kinerja Pegawai berada pada

skor penilaian 1041-2081

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kinerja Pegawai berada pada skor penilaian 1 - 1040

Indikator Kinerja Pegawai

a. Tanggung Jawab dengan Tugas

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator tanggung jawab dengan tugas berada pada skor penilaian 522 - 780

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator tanggung jawab dengan tugas berada pada skor penilaian 261 - 521

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator tanggung jawab dengan tugas berada pada skor penilaian 1 - 260

b. Punya Dedikasi dan Kreatifitas

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator punya dedikasi dan kreatifitas pegawai berada pada skor penilaian 522 - 780

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator punya dedikasi dan kreatifitas pegawai berada pada skor penilaian 261 - 521

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator punya dedikasi dan kreatifitas pegawai berada pada skor penilaian 1 - 260

c. Kesetiaan dan Loyalitas

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kesetiaan dan loyalitas pegawai berada pada skor penilaian 522 - 780

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kesetiaan dan loyalitas pegawai berada pada skor penilaian 261 - 521

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kesetiaan dan loyalitas

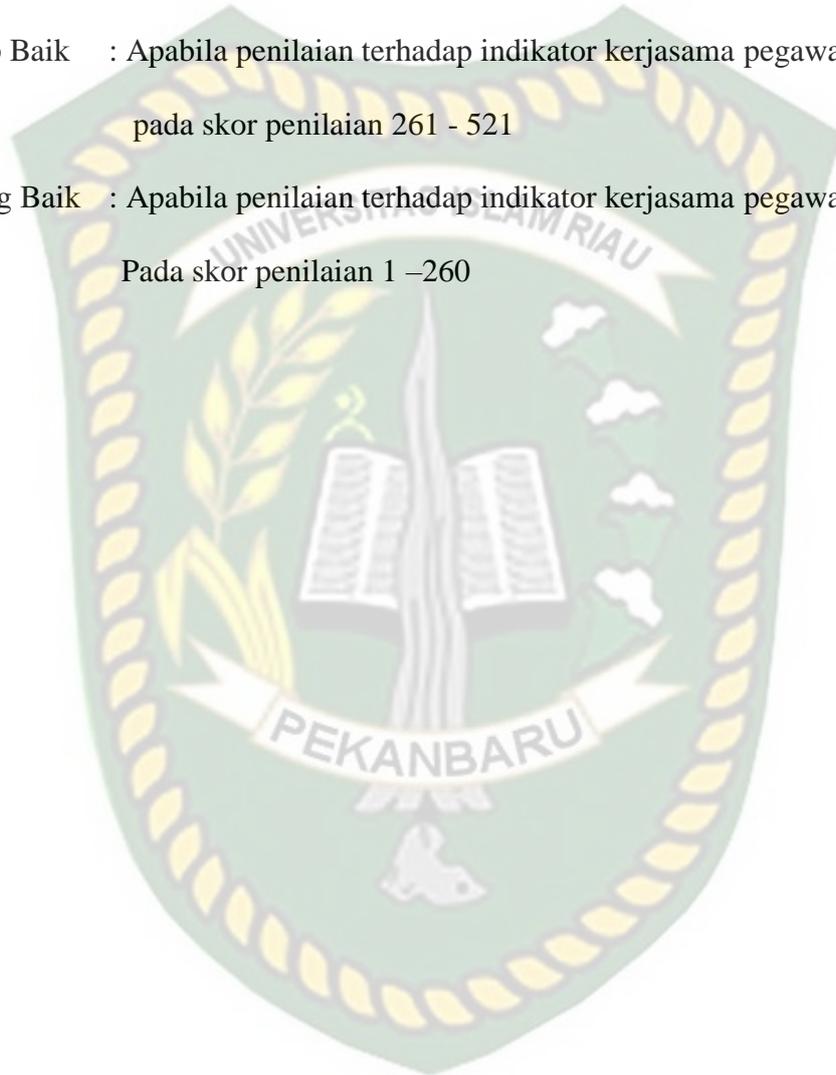
pegawai berada pada skorpenilaian 1 - 260

d. Kerjasama

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kerjasama pegawai berada pada skor penilaian 522 - 780

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kerjasama pegawai berada pada skor penilaian 261 - 521

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kerjasama pegawai berada Pada skor penilaian 1 –260



BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Keberadaan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Awalnya Dinas Pekerjaan Umum ini didasari pada Departemen Pekerjaan Umum. Departemen pekerjaan umum ini merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, departemen pekerjaan umum ini sempat bernama: departemen pemukiman dan pengembangan Wilayah (2000-2004), yang menjadi kementerian dalam pemerintah Republik Indonesia yang membidangi urusan pekerjaan umum. Istilah nama “Pekerjaan Umum” adalah terjemahan dari istilah bahasa Belanda “*Openbare Werken*” yang pada zaman hindia belanda disebut “*Waterstaat Swerken*”. Setelah belanda menyerah dalam perang pasifik pada tahun 1942 kepada jepang, maka daerah Indonesia ini dibagi oleh Jepang dalam 3 wilayah pemerintah, yaitu Jawa/Madura, Sumatra dan Indonesia Timur dan tidak ada pusat Pemerintah tertinggi di Indonesia yang menguasai ke-3 wilayah tersebut.

Dinas pekerjaan umum provinsi riau terbentuk setelah ditetapkan Undang-Undang darurat No. 19 Tahun 1957, kemudian diundangkan dengan Undang-Undang No. 61 Tahun 1958. Pekerjaan umum adalah unsur pelaksana dan penunjang dibidang pekerjaan umum yang mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas pemerintah dan pembangunan dibidang pekerjaan umum, permukiman dan prasarana wilayah diserahkan (*desentralisasi*) dan dilimpahkan

(*dekonsentrasi*) kepada daerah provinsi riau, sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

4.2 Visi, Misi dan Tujuan Dinas PUPR Provinsi Riau

Adapun visi, misi dan tujuan dinas pekerjaan umum provinsi riau yakni sebagai berikut:

1. Visi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau adalah:

“Terwujudnya Provinsi Riau yang maju, masyarakat sejahtera, berbudaya melayu dan berdaya saing tinggi, menurunnnya kemiskinan, tersedianya lapangan kerja serta pemantapan aparatur.”

2. Misi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau adalah:

- a. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur
- b. Meningkatkan Pelayanan Pendidikan
- c. Meningkatkan Pelayanan Kesehatan
- d. Mewujudkan Pemerintahan yang Handal dan Terpercaya serta Pemantapan Kehidupan Politik
- e. Pembangunan Masyarakat yang Berbudaya Melayu, Beriman dan Bertaqwa
- f. Memperkuat Pembangunan Pertanian dan Perkebunan
- g. Meningkatkan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup serta Pariwisata
- h. Meningkatkan Peran Swasta dalam Pembangunan

3. Tujuan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau adalah

Mewujudkan Misi I Provinsi Riau “Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur”.

4.3 Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi

Adapun tugas pokok dan fungsi dari masing-masing bagian diatas antara lain:

1. Kepala Dinas

Menyelenggarakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Bina Teknik, Bidang Pembangunan dan Peningkatan dan Bidang Pemeliharaan serta menyelenggarakan kewenangan yang dilimpahkan Pemerintah kepada Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Bina Teknik, Bidang Pembangunan dan Peningkatan dan Bidang Pemeliharaan;
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi pada Sekretariat, Bidang Bina Teknik, Bidang Pembangunan dan Peningkatan dan Bidang Pemeliharaan;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Bina Teknik, Bidang Pembangunan dan Peningkatan dan Bidang Pemeliharaan;
- d. Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. Sekretariat

Menyelenggarakan urusan pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan dan Perlengkapan dan Subbagian Umum.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelenggaraan perencanaan pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan dan Perlengkapan serta Subbagian Umum;
- b. Penyelenggaraan pengelolaan perencanaan program, Keuangan dan Perlengkapan serta Umum;
- c. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan dan Perlengkapan serta Subbagian Umum;
- d. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan dan Perlengkapan serta Subbagian Umum;
- e. Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. Bidang Bina Teknik

Menyelenggarakan urusan pada Seksi Perencanaan Umum dan Penganggaran, Seksi Pengendalian dan Pelaporan dan Seksi Perencanaan Teknis dan Pengembangan SDM. Bidang Bina Teknik menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelenggaraan perencanaan pada Seksi Perencanaan Umum dan Penganggaran, Seksi Pengendalian dan Pelaporan dan Seksi Perencanaan Teknis dan Pengembangan SDM;
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Perencanaan Umum dan Penganggaran, Seksi Pengendalian dan Pelaporan dan Seksi Perencanaan Teknis dan Pengembangan SDM;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Perencanaan Umum dan Penganggaran, Seksi Pengendalian dan Pelaporan dan Seksi Perencanaan Teknis dan Pengembangan SDM;
- d. Penyelenggaraantugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

4. Bidang Pemeliharaan

Bidang Pemeliharaan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyelenggaraan perencanaan pada Seksi Pemeliharaan Jalan, Seksi Pemeliharaan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik Pemeliharaan Jalan dan Jembatan;
- b. penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Pemeliharaan Jalan, Seksi Pemeliharaan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik Pemeliharaan Jalan dan Jembatan;
- c. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Pemeliharaan Jalan, Seksi

Pemeliharaan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik Pemeliharaan Jalan dan Jembatan;

- d. penyelenggara tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

5. Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan

Bidang Pembangunan jalan dan jembatan memiliki kepala bidang, kepala seksi dan pegawai. Kepala bidang pembangunan jalan dan jembatan memiliki tugas melakukan koordinasi fasilitasi dan evaluasi tugas pada seksi perencanaan dan Pengendalian Pembangunan Jalan dan Jembatan, Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah I, Seksi Pelaksanaan Jalan dan Jembatan Wilayah II. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi : a) penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan, b) penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan, c) penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan d) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Peningkatan ini memiliki tupoksi adalah menyelenggarakan fungsi adalah

- a) Penyelenggaraan perencanaan pada Seksi Pembangunan dan Peningkatan Jalan, Seksi Pembangunan dan Peningkatan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik dan Peningkatan Jalan dan Jembatan, b) Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Pembangunan dan

Peningkatan Jalan, Seksi Pembangunan dan Peningkatan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik dan Peningkatan Jalan dan Jembatan serta c) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Pembangunan dan Peningkatan Jalan, Seksi Pembangunan dan Peningkatan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik dan Peningkatan Jalan dan Jembatan dan d) Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

a. Kepala Seksi Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan Jalan dan Jembatan

Kepala Seksi Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan Jalan dan Jembatan mempunyai tugas adalah a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan Jalan dan Jembatan, b) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan Jalan dan Jembatan, c) melaksanakan dan pengendalian konstruksi dan mutu pelaksanaan pembangunan jalan dan jembatan, penyusunan dan pengembangan standar dokumen pengadaan, d) melakukan penyesuaian kontrak pekerjaan konstruksi jalan, penyusunan norma, standar, pedoman, dan kriteria bidang jalan, serta, melaksanakan evaluasi dan penetapan laik fungsi jalan pada wilayah I, e) melakukan penyiapan data dan informasi sebagai bahan penyusunan pemograman dan perencanaan teknik pembangunali jalan dan jembatan, f) melaksanakan koordinasi konektivitas sistem jaringan jalan dengan sistem moda transportasi bersama pembina bidang ke bina margaan, g) melaksanakan pengujian mutu konstruksi, evaluasi terhadap hasil pengujian mutu konstruksi, h) melakukan pen5rusunan norma, standar, pedoman,

dan kriteria bidang jalan dan jembatan, serta melaksanakan evaluasi dan penetapan lebar jalan, i) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan Jalan dan Jembatan dan j) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

b. Kepala Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah I

Kepala Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah I mempunyai tugas adalah a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah I, b) membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah I, c) melaksanakan dan pengendalian konstruksi dan mutu pelaksanaan pembangunan jalan dan jembatan, d) melaksanakan dan pengendalian konstruksi dan mutu pelaksanaan pembangunan jalan dan jembatan, penyusunan dan pengembangan standar dokumen pengadaan, penyesuaian kontrak pekerjaan konstruksi jalan, penyusunan norma, standar, pedoman dan kriteria bidang jalan, serta melaksanakan evaluasi dan penetapan laik fungsi jalan pada wilayah I, e) melakukan penyusunan dan pengembangan standar dokumen pengadaan, f) melakukan norma, standar, pedoman, dan kriteria dan jembatan, g) melaksanakan evaluasi dan penetapan baik fungsi jalan pada wilayah I, h) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah I dan i) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

c. Kepala Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah II

Kepala Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah II mempunyai tugas adalah a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran/ pada Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah II, b) membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaantugas bawahan di lingkungan Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah II, c) melaksanakan dan pengendalian konstruksi dan mutu pelaksanaan pembangunan jalan, d) melakukan penJrusunan norma, stand.ar, pedoman, dan kriteria bidangJalan, e) melakukan penyesuaian kontrak pekerjaan konstruksi jalan, f) melaksanakan evaluasi dan penetapan baiuk fungsi jalan pada wilayah II, g) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah II dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Tabel 4.1 : Kepala-Kepala pada Bidang dan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Nama	Jabatan	Pangkat/Gol
1	2	3	4
1	Ir. Dadang Eko Purwanto, MT	Kepala Dinas	Pembina Tk. I (IV/b)
2	Ir. Ali Subagyo, MT	Sekretaris	Pembina Tk. I (IV/b)
3	Nopriman, ST.MT	Bidang Penataan Bangunan	Pembina Tk. I (IV/b)
4	Ir. Zulkifli	Bidang Penataan Ruang	Pembina Tk. I (IV/b)
5	Hafrizal Herwin, S. ST	Bidang Air Minum dan Penyehatan Lingkungan	Penata Tk. I (III/d)

1	2	3	4
6	Yanuar, ST. MT	Bidang Sumber Daya Air	Pembina Tk. I (IV/b)
7	Ir. Budi Juga Kaputra	Bidang Preservasi Jalan dan Jembatan	Penata Tk. I (III/d)
8	Yunannaris, ST. MT	Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan	Pembina Tk. I (IV/b)
9	M. Efendi Saputra, ST. MT	UPT Pengelolaan Air Minum	Penata Tk. I (III/d)
10	Fauzi Atan, SE.MM	UPT P I P 2 B	Pembina Tk. I (IV/b)
11	Maznan, SE	UPT Jasa Konstruksi dan SDM	Pembina (IV/a)
12	Ir. H. T. Yuzar, MT	UPT Pengujian Material	Pembina Tk. I (IV/b)
13	Chairussyah, ST.MT	UPT Bina Marga Wilayah I	Pembina Tk. I (IV/b)
14	Suroto, ST. MT	UPT Bina Marga Wilayah II	Pembina (IV/a)
15	Ir. Edwar Khalid, MT	UPT Bina Marga Wilayah III	Pembina Tk. I (IV/b)

Sumber : Dinas PUPR 2019

Tabel 4.2 : Kepala Subbagian Sekretaris dan Seksi Bidang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Nama	Jabatan	Pangkat/Gol
1	Ferry Yunanda, ST. MT	Kepala Subbagian Perencanaan Program	Penata (III/c)
2	Khairil Anuar, ST. MSI	Kepala Subbagian Kepegawaian Dan Umum	Penata Tk I (III/d)
3	H. Mauluddin AB, SP	Kepala Subbagian Keuangan, Perlengkapan Dan Pengelolaan Barang Milik Daerah	Penata (III/c)
4	Dedi Zulheri, ST	Seksi Tata Bangunan dan Lingkungan	Penata Muda Tk. I (III/b)
5	Ir. Agus Sumiarta, MT	Seksi Perencanaan Dan Pengendalian Penataan Bangunan	Pembina (IV/a)
6	Syafri, S. ST. MT	Seksi Bangunan Gedung	Penata Tk. I (III/d)

1	2	3	4
7	Raja Qausar, ST	Seksi Pengaturan Dan Prmbinaan	Pembina Tk. I
8	Henny Setyorini, ST. MT	Seksi Penataan Ruang	Pembina (IV/a)
9	Rio Amdi Parsulian, ST	Seksi Pengawasan Dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang	Penata (III/c)
9	Muh. Arief Setiawan, ST. MT	Seksi Perencanaan Dan Pengendalian Air Minum Dan Penyehatan Lingkungan	Pembina (IV/a)
10	Nurul Ikhsan, ST	Seksi Pengembangan Sistem Pengolahan Air Minum	Penata (III/c)
11	Eri Ikhsan, ST. MT	Seksi Penyehatan Lingkungan	Penata (III/c)
12	Novira, ST. MSI	Seksi Perencanaan Dan Pengendalian Sumber Daya Air	Penata (III/c)
13	Mufriadi, ST	Seksi Pelaksanaan Sumber Daya Air	Penata (III/c)
14	Afrizal Rudy, ST	Seksi Operasi dan Pemeliharaan	Penata Muda Tk. I (III/b)
15	Anggraini Ekawati, ST	Seksi Perencanaan Dan Pengendalian Preservasi Jalan Dan Jembatan	Penata Muda Tk. I (III/c)
16	Sanusi, ST. MT	Seksi Pelaksanaan Preservasi Jalan Dan Jembatan Wilayah I	Pembina (IV/a)
17	Maisar Damri, ST. MT	Seksi Pelaksanaan Preservasi Jalan Dan Jembatan Wilayah II	Penata (III/c)
18	Teza Darsa, M. Eng	Seksi Perencanaan Dan Pengendalian Pembangunan Jalan Dan Jembatan	Penata (III/c)
19	Ichwan Sunardi, ST	Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan Dan Jembatan Wilayah I	Penata (III/c)

Sumber : Dinas PUPR 2019

Tabel 4.3 Kepala Subbagian dan Seksi UPT Dinas PUPR Provinsi Riau

No	Nama	Jabatan	Pangkat/Gol
1	Pendiriys, ST	Subbagian Tata Usaha UPT Bina Marga Wilayah I	Penata (III/c)
2	Yufana Haryanto, ST	Seksi Bina Marga UPT Bina Marga Wilayah I	Penata (III/c)
3	Drs. Edi Fahrizal	Subbagian Tata Usaha UPT Bina Marga Wilayah II	Penata Tk. I (III/d)
4	Sutirman, ST	Seksi Bina Marga UPT Bina Marga Wilayah II	Penata Tk. I (III/d)
5	Drs. Armon Yornis	Subbagian Tata Usaha UPT Bina Marga Wilayah III	Penata Tk. I (III/d)
6	Ahmad Mahrujani, ST	Seksi Bina Marga UPT Bina Marga Wilayah III	Penata (III/c)
7	Rizki Vidholisa Nasution, ST	Subbagian Tata Usaha UPT Jasa Konstruksi dan SDM	Penata (III/c)
8	Ir. Indra, MT	Seksi Pembinaan Jasa Konstruksi dan SDM	Pembina (IV/a)
9	Mulqan Rachman, ST	Subbagian Tata Usaha UPT Pengujian Material	Penata (III/c)
10	Nursiwan, ST	Seksi Pengujian Material	Penata Tk. I (III/d)
11	Hemyati, S.IP	Subbagian Tata Usaha UPT PIP2B	Penata (III/c)
12	Ir. M. Jalal	Seksi Data, Informasi Dan Statistik UPT PIP2B	Penata Tk. I (III/d)
13	Rio Andriadi Putra, ST	Subbagian Tata Usaha UPT Pengelolaan Air Minum	Penata Muda Tk. I (III/b)
14	Eyul Dianasari, ST	Seksi Pengelolaan Dan Pemeliharaan	Penata Tk. I (III/d)

Sumber : Dinas PUPR 2019

Gambar Struktur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Propinsi Riau terlampir (Lampiran 1)

Dari tabel 4.1 terdapat 6 bidang dan 7 UPT di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau tahun 2019. Di Sekretariat berjumlah 2 orang laki-laki dan 2 orang perempuan. Di bidang sumber daya air berjumlah 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Di bidang pembangunan jalan dan jembatan berjumlah 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Di bidang preservasi jalan dan jembatan berjumlah 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Di bidang air minum dan penyehatan lingkungan berjumlah 4 orang laki-laki dan tidak ada pegawai perempuan. Di bidang penataan ruang berjumlah 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Di bidang penataan bangunan berjumlah 4 orang laki-laki dan tidak ada pegawai perempuan.

Di UPT bina marga wilayah I berjumlah 3 orang laki-laki dan tidak ada pegawai perempuan. Di UPT bina marga wilayah II berjumlah 3 orang laki-laki dan tidak ada pegawai perempuan. Di UPT bina marga wilayah III berjumlah 3 orang laki-laki dan tidak ada pegawai perempuan. Di UPT jasa konstruksi dan SDM berjumlah 3 orang laki-laki dan tidak ada pegawai perempuan. Di UPT pengujian material berjumlah 3 orang laki-laki dan tidak ada orang perempuan. Di UPT PIP2B berjumlah 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Di UPT pengelolaan air minum berjumlah 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Total keseluruhan jumlah Pejabat Struktural adalah 50 orang, dimana 41 orang merupakan pegawai laki-laki, dan 9 orang adalah pegawai perempuan.



Sumber : Data Dinas PUPR Propinsi Riau 2019

Gambar 4.1 Bagan Struktur Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan

4.4 Sumber Daya Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Provinsi Riau

Dalam Bidang ini memiliki 3 Kepala seksi yaitu Kepala seksi perencanaan dan pengendalian pembangunan jalan dan jembatan, Kepala seksi pelaksanaan pembangunan jalan dan jembatan wilayah I, kepala seksi pelaksanaan pembangunan jalan dan jembatan wilayah II.

Tata kerja Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang memiliki tupoksi dalam melaksanakan tugas dan fungsi berkoordinasi, sesuai dengan kedekatan fungsi koordinasi, kepada Sekretariat Daerah melalui Asisten dan Biro terkait. Begitu pula untutmenghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas dan fungsi, dalam pengusulan program dan kegiatan, Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang memperhatikan fungsi-fungsi pada masing-masing perangkat daerah yang mempunyai kesamaan nomenklatur dan fungsinya. Tugas dan fungsi Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dilaksanakan oleh Pejabat pimpinan Tinggi Pratama

(eselon II.a), Pejabat Administrator (eselon III.a), Pejabat Pengawas (eselon IV.a), Pejabat Fungsional dan Pelaksana. Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam melaksanakan tugas, fungsi dan pertanggungjawaban dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan Tugas dan fungsinya, Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Riau dapat mengangkat kelompok jabatan fungsional sesuai dengan keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan. Dari 472 orang Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Instansi ini memiliki tugas pokok yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang PUPRan atau Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan..

4.4.1 Profil Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Provinsi Riau

Berikut tabel yang menggambarkan Tingkat Pendidikan pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Keterangan	Jumlah Pegawai	Ket
1	2	3	4
1	SMA Sederajat	74 Orang	
2	D III	8 Orang	
3	Strata I/S1/D IV	74 Orang	
4	Strata II / S2	12 Orang	
TOTAL KESELURUHAN		168 Orang	

Sumber Data : Dinas PUPR 2019

Gambaran dari tabel 4.4 bahwa pegawai tingkat pendidikan SMA masih banyak yaitu sebanyak 74 pegawai. Peringkat kedua strata I yaitu sebanyak 74 pegawai. Peringkat ketiga tamatan strata II yaitu sebanyak 12 pegawai. Peringkat terakhir yaitu tamatan D III sebanyak 8 pegawai.

Begitu pula pada latar belakang pendidikan pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Tabel 4.5 : Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Keterangan	Sesuai Latar Belakang Pendidikan	Tidak Sesuai Latar Belakang Pendidikan	Jumlah
1	Bagian Teknik	63 Orang	64 Orang	127 Orang
2	Bagian Administrasi, Keuangan, Akuntansi dan Manajemen	15 Orang	17 Orang	32 Orang
3	Bagian-Bagian Lain	3 Orang	6 Orang	9 Orang
TOTAL KESELURUHAN		81 Orang	87 Orang	168 Orang

Sumber Data : Dinas PUPR 2019

Gambaran dari tabel 4.5 bahwa pegawai di bagian teknik masih banyak pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang diletakkan yang memiliki perbandingan yang sarjana teknik 63 pegawai dan yang tidak sarjana teknik 64 pegawai. Hal ini dapat merusak kinerja pegawai dalam meningkatkan kompetensinya.

Begitu pula dengan bagian administrasi, keuangan, akuntansi dan manajemen di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai yaitu 17 orang namun yang sesuai hanya sedikit 15 orang.

Selain itu, bagian-bagian lain seperti bagian pengawasan di lapangan dan pengendalian, bagian labor dan pemeliharaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu 6 orang yang tidak sesuai dengan latar belakang pekerjaan yang dilaksanakan dan sedikit yang sesuai yaitu hanya 3 orang yang sesuai dengan keahliannya.

4.4.2 Dana atau Anggaran, Program Tahun 2018 yang sudah dijalankan

Adapun rekap rekapitulasi anggaran kegiatan fisik pada bidang pembangunan jalan dan jembatan yang dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 : Rekap Anggaran Kegiatan Fisik Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan

No	Nama Program/Kegiatan	Anggaran
1	2	3
1	Pembangunan Fly Over Jalan Tuanku Tambusai – Sokarno Hatta (Sp. SKA)	159.384.268.000,00
2	M.K Pembangunan Fly Over Jalan Tuanku Tambusai – Jalan Sokarno Hatta	1.500.000.000,00
3	Pembangunan Jalan Akses Siak IV (Pekanbaru	23.961.581.900,00
4	Pembangunan Fly Over Sp. Pasar Pagi Arengka Pekanbaru	78.384.268.000,00
5	M.K Pembangunan Fly Over Sp. Pasar Pagi Arengka Pekanbaru	1.500.000.000,00
6	Pembangunan Jembatan Siak IV (Multiyears)	54.758.600.000,00
7	M.K Pembangunan Jembatan Siak IV (Multiyears)	1.647.000.000,00
8	Peningkatan Jalan Sp. Bunut –Teluk Meranti – Sebekek	39.925.215.000,00
9	Pembangunan Jembatan Gantung Desa Pangkalan Baru – Buluh Nipis Kampar	8.244.697.600,00
10	Peningkatan Jalan Bagan Siapi – api –Teluk Piyai (Kubu) A	23.733.007.800,0
11	Peningkatan Jalan Bagan Siapi-api –Teluk Piyai (Kubu) B	8.955.852.000,00
12	Pembangunan Jembatan Bulu Hala	19.006.830.800,00
13	Peningkatan Jalan Sp. Batu Besurat – Muara Takus	12.426.420.000,00
14	Pembangunan Jembatan Gantung Pulau	10.991.594.000,00

1	2	3
	Rambai Kec. Kampar Timur	
15	Peningkatan Ujung Batu – Rokan – Batas Sumbar	4.904.550.000,00
16	Pengawasan Pembangunan Jembatan	780.258.000,00
17	Pengawasan Pembangunan Jalan	938.274.000,00
18	Pengawasan Pembangunan Jalan	1.380.478.000,00
19	Peningkatan jalan Teluk Piyai (Kubu) – Panipahan –Batas Sumut (Paket D.A.K)	26.709.522.000,00
20	Peningkatan Jalan Rengat – Kuala Cinaku	7.426.420.000,00
21	Penanggulan Jalan Longsor Ruas Jalan Simpang Sudirman Harapan Raya – Sp. Kayu Ara	976.051.409,00
22	Pembayaran Hutang Kegiatan Dinding Penahan Tanah Sungai Siak (Multiyears)	90.347.131.441,00

Sumber : Data Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan 2018

4.4.3 Fasilitas Kantor Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Provinsi Riau

Fasilitas kantor pada Bidang Pembangunan jalan dan jembatan dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini yang menjelaskan segala saranan dan prasaran yang ada di kantor bidang pembangunan jalan dan jembatana dinas pembangunan umum dan penataan ruang provinsi riau.

Tabel 4.7 : Fasilitas Kantor Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Fasilitas Kantor	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
1	2	3	4	5	6
1	Mobil Dinas Roda Empat	2	2	-	-
2	Motor Dinas Roda Dua	6	6	-	-
3	AC	16	15	1	-
4	Kipas Angin	16	14	2	-
5	Meja	168	164	2	2
6	Kursi	172	168	3	1
7	Komputer/ Laptop	101	98	2	1
8	Printer	100	88	1	1

1	2	3	4	5	6
9	Mesin Photo Copy	5	5	-	-
10	Infocus	15	15	-	-
11	Alat Berat	10	9	1	-
12	WC/Toilet	4	4	-	-
13	Parkir	1	1	-	-
14	Kantin	1	1	-	-
15	Mushallah	1	1	-	-
16	Auditorium/Ruang Serba Guna	1	1	-	-
17	Ruang Rapat	3	3	-	-
18	Ruang Pimpinan	4	4	-	-
19	Gudang	1	1	-	-
20	Ruang Kantor	7	7	-	-

Sumber : Data Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan 2019



BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Bagian ini menjelaskan tentang profil responden yang didapati dari sebaran angket pada pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Penjelasan terperinci yang dijelaskan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada bidang pembangunan jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Penjelasan pada bagian ini dimulai dengan identitas responden penelitian antara lain yaitu Jenis Kelamin, Umur, Tingkat pendidikan dan Pengalaman kerja. Responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah sebanyak 52 pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Yang menjadi responden pada penelitian ini lebih banyak responden laki-laki dari pada perempuan pada bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1. : Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	30	57.69 %
2	Perempuan	22	42.31 %
	Total	52	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5.1 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin responden adalah sebanyak 52 orang (100%) yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (57.69%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (42.31%). Dengan demikian pegawai laki-laki lebih ramai berbanding pegawai perempuan di bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Hal ini disebabkan karena pekerjaan lebih banyak di lapangan berbanding di Kantor yang sesuai dengan bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki terdapat lebih banyak dibanding jenis kelamin perempuan pada pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan berbanding. Hal ini disebabkan karena jenis kelamin laki-laki yang suka bekerja di lapangan dan mesin-mesin berbanding perempuan suka bekerja di administrasi perkantoran. Pegawai yang bekerja dilapangan secara teori memperkuat bahwa manusia yang memiliki jenis kelamin laki-laki lebih suka bekerja dengan alat berbanding bekerja dengan manusia yang lain yaitu berkomunikasi langsung dengan manusia. Hal ini menjadi penyebab ramainya yang ingin bekerja di bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

5.1.2 Tingkat Umur Responden

Distribusi jumlah responden Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang dikelompokkan berdasarkan umur yang telah dikelompokkan peneliti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.2 : Distribusi Frekuensi Tingkat Umur Responden

No	Umur	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	10	19.23 %
2	31-40 Tahun	17	32.69 %
3	41-50 Tahun	17	32.69 %
4	50-60 Tahun	8	15.39 %
	Total	52	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.2. dapat dilihat bahwa dari 52 orang tingkatan umur responden antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang (19.23%), umur responden antara 31-40 tahun sebanyak 17 orang (32.69%), umur antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 17 orang (32.69%), dan umur responden antara 50-60 tahun sebanyak 8 orang (15.39%). Dengan demikian, umur 31-40 dan umur 41-50 yang ramai pegawai yaitu sama-sama 17 orang pegawai bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang memiliki persentasenya (32.69). Oleh itu, umur 31-40 tahun dan 41 – 50 tahun yang ramai pegawai pada bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan pegawai bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau telah memiliki umur yang dewasa dan memiliki pengalaman yang banyak.

Walau bagaimanapun responden memiliki beragam variasi umur mulai dari yang muda hingga dewasa. Usia merupakan suatu tingkat kematangan fikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan apa yang tidak dan harus dilakukan. Seperti diketahui bahwa yang lebih tua umurnya akan lebih bijaksana dalam mengambil tindakan dari pada yang lebih muda. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri juga bahwa yang lebih tua umurnya memiliki tidak stabil pada

kemampuan fisiknya dan juga juga kemampuan ingatannya serta tingkat emosionalnya.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden pada penelitian ini berbeda-beda, adapun tingkat pendidikan responden pada penelitian ini adalah dapat dilihat tingkat pendidikan yang telah diselesaikan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang digolongkan dalam tingkat pendidikan pada pegawai bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.3 : Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	20	38.46 %
2	D III (Diploma)	4	7.69 %
3	S1 (Strata 1)	22	42.31 %
4	S2 (Strata 2)	6	11.54 %
	Total	52	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat distribusi frekuensi tingkat pendidikan responden bahwa dari 52 orang pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau memiliki tingkatan pendidikan responden yang paling banyak pada tingkat pendidikan S1 (Strata 1), yaitu sebanyak 22 responden (42.31 %). Sedangkan responden yang paling ramai kedua adalah tamatan SLTA yaitu sebanyak 20 responden (38.46 %). Selanjutnya yang urutan ketiga tamatan Strata 2 yaitu 6 responden (11.54 %). Terakhir urutan keempat tamatan Diploma 3 yaitu 4 responden (7.69 %).

Dengan demikian, semakin tinggi pendidikan seseorang pegawai, maka semakin matang pola pikir seseorang dalam berbuat dan bertindak laku dalam

mengambil keputusan dalam rangka melaksanakan suatu pekerjaan. Pendidikan merupakan suatu usaha seseorang dalam rangka meningkatkan pengembangan pengetahuan terhadap pola pikir dalam memahami dan menilai sesuatu dimana dari tingkat pendidikan kita akan memiliki kompetensi yang tinggi pula yang akan mempengaruhi pada pola pikir serta kinerja yang akan kita lakukan. Pada era revolusi industri 4.0 ini memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi kepada seluruh orang lain. Agar dapat bersaing dalam menjalankan kompetisi di dunia pekerjaan dan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dalam mengikuti teknologi zaman sekarang. Oleh karena itu, tingkat pendidikan menjadi faktor penting dalam menunjang kompetensi dan kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai bidang pembangunan jembatan dan jalan dinas pembangunan umum dan penataan ruang provinsi riau.

5.1.4 Pengalaman Kerja Responden

Distribusi jumlah responden Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang dikelompokkan berdasarkan pengalaman kerja responden yang telah dikelompokkan peneliti dalam tabel dibawah ini. Oleh karena itu, penjelasannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.4 : Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Responden

No	Pengalaman Kerja	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	Dibawah 5 Tahun	15	28.85 %
2	6 – 10 Tahun	13	25.00 %
3	Diatas 10 Tahun	24	46.15 %
	Total	52	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah yang memiliki pengalaman kerja adalah masa kerja di atas 10 tahun yaitu sebanyak 24 responden yang dapat persentasinya adalah (46.15 %). Urutan kedua masa kerja dibawah 5 tahun yaitu sebanyak 15 responden yang dapat persentasinya adalah (28.85 %). Responden yang paling sedikit adalah yang memiliki masa kerja antara 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 13 responden yang dapat persentasinya adalah (25 %). Dengan demikian, pengalaman kerja pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau dapat dilihat bahwa responden memiliki beragam variasi pengalaman kerja mulai dari yang memiliki pengalaman yang 1 tahun lebih hingga melebihi 10 tahun.

Pengalaman kerja merupakan suatu tingkat kematangan seseorang dalam bekerja yang memudahkan seseorang dalam mengambil keputusan apa yang tidak dan harus dilakukan. Seperti diketahui bahwa yang lebih lama pengalamannya kerjanya akan lebih bijaksana dalam mengambil tindakan dan keputusan dari pada yang lebih sedikit pengalaman kerjanya. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri juga bahwa lebih sedikit pengalaman kerjanya maka belum tentu seseorang itu tidak bijaksana dalam mengambil keputusan dan tindakan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Pengalaman kerja seseorang pegawai memberi pengaruh pula terhadap kinerja yang dilaksanakannya. Semakin, banyak pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam menjalankan pekerja tersebut. Begitu pula kepada kompetensi yang ada pada pegawai yang akan menambah kompetensi pegawai apabila pegawai memiliki pengalaman kerja yang banyak. Sebab secara teori

Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki semangat dalam meningkatkan pekerjaannya, apabila pengalaman kerjanya telah banyak dilakukan. Dengan demikian, pengalaman kerja memberi pengaruh terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

5.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur yang dijadikan dalam penelitian yang dapat benar-benar mengukur apa yang di ukur dalam penelitian. Uji Validitas penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa tinggi validitas instrument yang digunakan untuk penelitian ini tentang pengaruh terhadap kompetensi dan kinerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Uji validitas ini dijalankan menggunakan *r*-hitung yang dibandingkan dengan *r*-tabel pada responden dari Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Hasil uji validitas instrumen dikatakan valid apabila hasil *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel yaitu sebesar 0,308.

Tabel 5.5 : Hasil Uji Validitas

Nama Variabel	No Item Pada Indikator	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1. Kompetensi Pegawai (X)	Item X1.1	0,503	0,308	Valid
	Item X1.2	0,398	0,308	Valid
	Item X1.3	0,431	0,308	Valid
	Item X1.4	0,610	0,308	Valid
	Item X1.5	0,571	0,308	Valid
	Item X1.6	0,445	0,308	Valid
	Item X1.7	0,530	0,308	Valid
	Item X1.8	0,511	0,308	Valid

1	2	3	4	5
	Item X1.9	0,439	0,308	Valid
	Item X1.10	0,347	0,308	Valid
	Item X1.11	0,577	0,308	Valid
2. Kinerja Pegawai (Y)	Item X1.12	0,523	0,308	Valid
	Item X1.13	0,688	0,308	Valid
	Item X1.14	0,496	0,308	Valid
	Item Y2.4	0,610	0,308	Valid
	Item Y2.5	0,560	0,308	Valid
	Item Y2.6	0,576	0,308	Valid
	Item Y2.7	0,600	0,308	Valid
	Item Y2.8	0,592	0,308	Valid
	Item Y2.9	0,502	0,308	Valid
	Item Y2.10	0,589	0,308	Valid
	Item Y2.11	0,639	0,308	Valid
	Item Y2.12	0,560	0,308	Valid
	Item Y2.13	0,455	0,308	Valid
	Item Y2.14	0,376	0,308	Valid
	Item Y2.15	0,549	0,308	Valid
	Item Y2.16	0,503	0,308	Valid
	Item Y2.17	0,491	0,308	Valid
Item Y2.18	0,643	0,308	Valid	
Item Y2.19	0,465	0,308	Valid	
Item Y2.20	0,729	0,308	Valid	

Sumber : Data Olahan Peneliti 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,308). Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid pada angket.

Menurut Sugiyono (2013) menjelaskan instrumen yang dikatakan valid adalah apabila r hitungnya lebih besar dari pada r tabel. Validitas instrumen memerlukan hasil dari perisian yang dijawab oleh responden untuk mengetahui item instrumen valid atau tidak valid instrumen yang dijalankan. Dengan demikian, instrumen penelitian ini memiliki validitas yang tinggi dengan pembuktian adalah nilai r hitung yang lebih tinggi dari pada nilai r tabel.

5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan alat ukur penelitian ini boleh dipercaya untuk dilaksanakan.. Penelitian ini menggunakan nilai alpha cronbach untuk melihat uji reliabilitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa tinggi reliabel instrument yang digunakan untuk penelitian ini tentang pengaruh terhadap kompetensi dan kinerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Tabel 5.6 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Reliability Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan	Cronbach Alpha
1. Kompetensi	a. Pengalaman Kerja	5 Item pertanyaan	0,734	Reliabel (Tinggi)	0.918
	b. Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan	5 Item pertanyaan	0,700	Reliabel (Tinggi)	
	c. Pelatihan	5 Item pertanyaan	0,663	Reliabel (Moderate)	
	d. Kursus Keterampilan	5 Item Pertanyaan	0.724	Reliabel	
2. Kinerja Pegawai	a. Tanggung Jawab dengan Tugas	5 Item pertanyaan	0.836	Reliabel	0.951
	b. Punya Dedikasi dan Kreatif	5 Item pertanyaan	0.790	Reliabel	
	c. Kesetiaan Seseorang Pegawai	5 Item pertanyaan	0.819	Reliabel	
	d. Kerjasama Antar Pegawai	5 Item Pertanyaan	0.814	Reliabel	

Sumber : Data Olahan 2019

Dari keterangan tabel 5.6 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 yang menunjukkan kompetensi kerja pegawai didapati 0.918 dan kinerja pegawai mendapati 0.951. Dilihat dari aspek indikator variabel kompetensi mendapati nilai alpha cronbach indikator pengalaman kerja yaitu 0.734, latar belakang dan tingkat pendidikan yaitu 0.700, pelatihan yaitu 0.663 dan Kursus keterampilan yaitu 0.724. Hal ini menunjukkan seluruh indikator pada variabel kompetensi pada pegawai bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau adalah reliabilitas yang tinggi dalam instrument penelitian ini.

Manakala instrumen variabel kinerja pegawai bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau mendapati indikator tanggung jawab dengan tugas adalah 0.836, Punya dedikasi dan kreatif adalah 0.790, Kesetiaan seorang pegawai adalah 0.819 dan kerjasama antar pegawai adalah 0.814. Seluruh nilai alpha cronbach variabel kinerja pegawai bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau mendapati semuanya memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian variabel Kompetensi kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliable yang dikategorikan reliabilitas yang tinggi.

5.3 Variabel Kompetensi (X) Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Penyajian laporan hasil penelitian tentang kompetensi pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Data utama dalam penelitian ini adalah data dari pengisian

kuesioner penelitian yang telah diisi oleh responden. Pengambilan data tentang gambaran kompetensi pegawai yang dilakukan dengan kuesioner adalah kepada pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. Sampel yang didapati adalah pegawai yang ada pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi ini dapat dilihat dari 14 Item yaitu pengalaman kerja, latar belakang dan tingkat pendidikan, mengikuti pelatihan dan kursus keterampilan. Penjelasan tentang indikator kompetensi ini dapat dilihat di bawah ini.

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau dalam melihat kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

5.3.1. Indikator Pengalaman Kerja

Toeri Hall & Louck (1977) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan pembelajaran yang telah dikerjakan untuk menambah ilmu dan menambah pengalaman dalam berproses yang telah laksanakan. Pengalaman bekerja memberi peranan penting dalam proses bentuk pengembangan yang dapat dipromosikan dikemudian hari untuk menaiki proses jabatan yang diatas. Seseorang akan

matang dalam menghadapi tugas-tugas yang ada dan dapat menyelesaikan dengan baik yang disebabkan pengalaman yang cukup dibidangnya.

Ciri-ciri orang yang memiliki pengalaman kerja adalah: a) lama waktu/masa kerja yaitu ukuran waktu atau lama bekerja yang telah dilalui oleh individu yang telah memahami tugas yang dilaksanakannya. Melihat masa kerja pegawai dapat dikategorikan kepada tiga bagian yaitu pertama, diatas 10 tahun, kedua, 6-10 tahun dan ketiga 1-5 tahun. b) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki yaitu pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kesempatan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan, c) Penguasaan Terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. d) Memiliki percaya diri dalam bekerja yaitu kepercayaan diri seseorang menjadi tinggi disebabkan pengalaman kerja seseorang telah banyak. Berikut hasil spss dari setiap pertanyaan :

Tabel 5.7 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengalaman Kerja Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		S (3)	CS (2)	KS (1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Memiliki pengalaman bekerja	24	25	3	52	125	22.16%	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Menguasai Pelaksanaan aspek-aspek pekerjaan	16	28	8	52	112	19.85%	Baik
3	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan	14	31	7	52	111	19.68%	Baik
4	Suka membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	16	27	9	52	111	19.68%	Baik
5	Mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan standar operasional prosedur	12	29	11	52	105	18.63	Cukup Baik
Jumlah						564	100%	Baik

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil analisis tabel 5.7 dapat diketahui tanggapan responden pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan item 1 menunjukkan skor 125 yang memiliki persentase 22.16% dikategorikan baik, item 2 menunjukkan skor 112 yang memiliki persentase 19.85% dikategorikan baik, item 3 menunjukkan skor 111 yang dikategorikan baik, item 4 menunjukkan 111 memiliki persentase 19.68% yang dikategorikan baik dan item 5 menunjukkan 105 memiliki persentase 18.63% yang dikategorikan cukup baik. Dilihat secara keseluruhan indikator pengalaman kerja dari 52 responden menyatakan baik yaitu skor 564 yang dinyatakan Baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memberi pengaruh terhadap kompetensi pegawai.

Analisis data sekunder didapati pegawai menyatakan memiliki pengalaman bekerja sudah lama yang membuat pegawai tersebut menjadi kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya di bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Namun, adapula pegawai yang memiliki pengalaman bekerja yang kurang baik menyatakan belum banyak mengetahui pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pegawai lebih banyak bertanya kepada pegawai senior yang telah lama dan banyak pengalaman kerjanya di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Disokong oleh penelitian Adiputra(2016) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja pegawai memberi peranan penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pegawai memiliki kompetensi dalam melaksanakan kinerja dengan banyaknya pengalaman kerja yang telah dilalui oleh pegawai. Apabila pegawai telah banyak pengalaman kerja maka pegawai mudah dan cepat menyelesaikan pekerjaan yang telah diamanahkan.

Berbeda dengan hasil penelitian Novi Susanti(2017) menjelaskan bahwa mendapati kategori kurang baik kompetensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan di RSUJ Haji Adam Malik Medan. Pegawai didapati memiliki kompetensi yang cukup baik yang menunjukkan pegawai kurang kompetensi menyelesaikan pekerjaannya. Akibatnya pegawai menjadi banyak kekhawatiran dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan RSUJ Haji Adam Malik Medan dan juga pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai dengan baik.

5.3.2 Indikator Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan kompetensi pegawai dinamakan sumber daya manusia. Sumber daya yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihny dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

Ciri-ciri latar belakang dan tingkat pendidikan di Indonesia adalah pertama, jenjang pendidikan akademik : a) Pendidikan Dasar yaitu jenjang pendidikan awal yang memasuki PAUD/TK dan SD, b) Pendidikan Menengah terbagi kepada dua yaitu Pendidikan Menengah Pertama (SMP) dan Pendidikan Menengah Atas (SMA), c) Pendidikan Tinggi yang terbagi kepada empat yaitu Pendidikan Diploma, Pendidikan S1, Pendidikan S2 dan Pendidikan S3. Kedua, Ketepatan atau Kesesuaian Pendidikan dengan penjejarangan karir, yaitu menempatkan posisi kerja pegawai pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut.

Tabel 5.8 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	Mendapatkan posisi yang sesuai dengan kualifikasi latar belakang pendidikan	14	25	13	52	105	32.31%	Baik
2	Memiliki jenjang pendidikan Akademik yang sesuai dengan latar belakang pekerjaan	21	20	11	52	114	35.07%	Baik
3	pendidikan ketahap yang lebih tinggi	13	28	11	52	106	32.62%	Baik
Jumlah						325	100%	Baik

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.8 yaitu hasil aplikasi spss yang telah dianalisis dapat diketahui tanggapan responden pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan untuk indikator Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan untuk 52 responden interpretasi baik yaitu 325 . Secara hasil penelitian dilihat item skor yaitu item 2 pada indikator latar belakang dan tingkat pendidikan menunjukkan skor 114 memiliki persentase 35.07% yang dikategorikan baik, item 3 pada indikator latar belakang dan tingkat pendidikan menunjukkan skor 106 memiliki persentase 32.62% yang dikategorikan baik dan item 1 pada indikator latar belakang dan tingkat pendidikan menunjukkan skor 105 memiliki persentase 32.31% yang dikategorikan baik. Dengan demikian, latar belakang dan tingkat pendidikan pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum

dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan baik yang didapati pada skor 325.

Dapatan data sekunder yang telah disampaikan responden yaitu latar belakang dan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai merupakan jenjang pendidikan akademik dan ketepatan pendidikan dengan penjejaran karir dapat membentuk kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diemban di suatu institusi. Apabila latar belakang dan tingkat pendidikan pegawai sesuai dengan tugas pokok yang dikerjakan, maka pegawai terlihat kompeten dalam melaksanakan kinerja di Kantor.

Sesuai dengan penelitian Ninuk Setiawati, Erwin Resmawan & Sugandi (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan sangat penting dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan kinerja. Apabila pegawai telah mengikuti pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan bidang yang ada di kantornya, maka pegawai akan memiliki pemotivasian yang baik berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Berbeda dengan penelitian Manik, & Megawati (2018) menjelaskan bahwa pegawai memiliki kompetensi dalam bekerja yang didapati cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai kurang mengikuti perkembangan kepribadian dalam meningkatkan latar belakang dan tingkat pendidikan. Akibatnya pegawai menjadi kurang baik pemotivasian dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan kurang pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengikuti perkembangan latar belakang dan tingkat pendidikannya.

5.3.3 Indikator Mengikuti Pelatihan Kerja

Pengertian pelatihan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap pegawai sesuai kebutuhan.

Pengertian pelatihan menurut Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2007), pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pegawai yang mengikuti pelatihan kerja yang dibuat oleh bagi HRD (Human Resource Development) akan memberi semangat dalam meningkatkan kompetensi melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Pegawai telah mengetahui cara untuk menjadi pegawai yang disukai oleh pimpinan dan telah mengetahui pegawai yang bagus dalam meningkatkan kompetensinya.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Menurut Dessler (2011) pelatihan kerja adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk

melakukan pekerjaan. Pelatihan kerja dapat memberikan spirit dalam membuktikan kompetensi pelaksanaan tugas yang telah diberikan.

Tabel 5.9 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Mengikuti Pelatihan Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Pernah mengikuti pelatihan Soft Skill yang meningkatkan kompetensi	15	26	11	52	108	32.05%	Baik
2	Pernah mengikuti pelatihan Hard Skill yang meningkatkan kompetensi	17	28	7	52	114	33.83%	Baik
3	Mendapatkan materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	21	21	10	52	115	34.12%	Baik
Jumlah					337	100%	Baik	

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil penjelasan tabel 5.9 dapat diketahui tanggapan responden pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan untuk indikator mengikuti pelatihan kerja pada 52 responden pada kategori baik. Secara hasil penelitian dilihat item skor yaitu item 3 pada indikator mengikuti pelatihan kerja menunjukkan skor 115 memiliki persentase 34.12% yang dikategorikan baik, item 2 pada indikator indikator mengikuti pelatihan kerja menunjukkan skor 114 memiliki persentase 33.83% yang dikategorikan baik dan item 1 pada indikator indikator mengikuti pelatihan kerja menunjukkan skor 108 memiliki persentase

32.05% yang dikategorikan baik. Dengan demikian, indikator mengikuti pelatihan kerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan baik yang didapati pada skor 337.

Berdasarkan data tambahan yang didapati oleh penjelasan responden dalam kuesioner dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki kompetensi setelah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pegawai menjadi baik hasil kerjanya yang telah mengetahui cara-cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memberikan hasil yang maksimal. Dengan demikian, pelatihan kerja sangat penting diberikan kepada pegawai dengan tujuan supaya pegawai memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian Nengsih Fitria(2014) menyokong bahwa mengikuti pelatihan sangat penting diikuti oleh pegawai dalam membentuk kompetensi pekerjaan. Apabila pegawai telah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang yang ada di kantornya, maka pegawai akan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang yang ada di kantor tempat kerjanya.

Berbeda dengan penelitian Anwar Prabu Mangkunegara(2015) menjelaskan bahwa kompetensi pegawai didapati cukup baik yang menunjukkan pegawai masih kurang mengikuti pelatihan. Akibatnya pegawai menjadi kurang baik kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan kurang pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

5.3.4 Indikator Kursus Keterampilan

Kursus Keterampilan menurut Robbins (2000) menyatakan bahwa keahlian seseorang dalam mengerjakan. Individu yang memiliki keterampilan dapat ditunjukkan dengan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis dan non teknis. Ciri-ciri melihat pegawai yang memiliki keterampilan yang meningkatkan kompetensi kerja pegawai yaitu a) Kursus physical skill, b) Kursus intelektual skill, c) Kursus social skill, d) Kursus managerial skill, e) Kursus leadership skill, dan f) Kursus Kompetensi Ilmu Tekonologi (IT).

Tabel 5.10 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kursus Keterampilan

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	Pernah mendapatkan keterampilan berkomunikasi setelah mengikuti kursus public spek	15	26	11	52	108	32.43%	Baik
2	Dapat menggunakan alat tekonologi setelah mengikuti kursus kompetensi ilmu tekonologi (IT)	20	20	12	52	112	33.63%	Baik
3	Dapat bekerja dengan baik dan mudah berkomunikasi	16	29	7	52	113	33.93%	Baik
Jumlah						333	100%	Baik

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui tanggapan responden pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan untuk indikator Kursus Keterampilan yang didapati nilainya 333 diinterpretasikan menjadi baik. Secara hasil penelitian

dilihat item skor yaitu item 3 pada indikator indikator mengikuti pelatihan kerja menunjukkan skor 113 memiliki persentase 33.93% yang dikategorikan baik, item 2 pada indikator mengikuti kursus keterampilan kerja menunjukkan skor 112 memiliki persentase 33.63% yang dikategorikan baik dan item 1 pada indikator kursus keterampilan menunjukkan skor 108 memiliki persentase 32.43% yang dikategorikan baik. Dengan demikian, indikator kursus keterampilan pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan baik yang didapati pada skor 333.

Berdasarkan data sekunder yang didapati penjelasan responden yaitu pegawai menyatakan kursus keterampilan memberi pengaruh terhadap kami dalam melaksanakan pekerjaan di bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Kursus-kursus keterampilan yang telah diikuti adalah kursus keterampilan dalam berkomunikasi yang dapat mengawasi pekerjaan bidang pembangunan jalan dan jembatan dengan baik. Pekerjaan yang dilapangan perlu komunikasi yang baik dan memerlukan teknik untuk memberikan orang bahagia dan memberikan orang merasa segan dengan kita. Ditambah lagi kursus keterampilan ilmu teknologi seperti kursus mengoperasikan komputer dan aplikasi-aplikasi yang sesuai dengan bidang pembangunan jalan dan jembatan. Dengan demikian, kursus keterampilan memberikan pengaruh penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas Pembangunan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Penelitian Alfa Omega Hutagalung & Zulfa Fitri Ikatrinasari(2018) menyatakan bahwa kursus keterampilan sangat penting dimiliki oleh pegawai

dalam meningkatkan kompetensi. Apabila pegawai telah mengikuti kursus keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan dikantor tempat bekerja, maka pegawai akan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti kursus keterampilan bidang yang ada di kantor tempat kerjanya.

Berbeda menurut Edy Sutrisno(2011) menjelaskan bahwa kompetensi pegawai didapati cukup baik yang menunjukkan pegawai masih kurang mengikuti kursus keterampilan. Akibatnya pegawai menjadi kurang baik kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan kurang mengikuti kursus keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ada dikantor.

5.3.5 Rekapitulasi Distribusi Variabel Kompetensi Pegawai

Selanjutnya berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi variabel kompetensi pegawai pada jawaban responden pada Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi

No	Item yang Dinilai	Frekuensi			Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)			
1	Pengalaman Kerja	82	140	38	564	25.82%	Baik
2	Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan	48	73	35	325	14.88%	Baik
3	Mengikuti Pelatihan	53	75	28	337	15.43%	Baik
4	Kursus Keterampilan	51	75	30	333	15.25%	Baik
Kesimpulan						100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai variabel kompetensi pegawai pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada pada kategori baik yaitu indikator pengalaman kerja dengan skor 564 “Baik” yang memiliki persentase 25.82%, Kedua indikator mengikuti pelatihan yang memiliki skor 337 memiliki persentase 15.43% yang terletak pada kategori baik, ketiga indikator kursus keterampilan mendapat skor 333 yang memiliki persentase 15.25% yang terletak pada kategori baik dan keempat indikator latar belakang dan tingkat pendidikan terdapat skor 325 yang memiliki persentase 14.88% terletak pada kategori cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada pada kategori baik.

Diantara indikator yang didapati dari 52 responden menunjukkan pengalaman kerja yang tertinggi skor dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Pengalaman kerja memberi pengaruh yang banyak kepada pegawai yang disebabkan banyak ilmu praktis yang telah dijalankan semasa bekerja. Diikuti indikator mengikuti pelatihan dan kursus keterampilan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan yang didapati penjelasan yang disampaikan “*pegawai bertambah kompetensi bekerja setelah mengikuti pelatihan dan kursus keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Semakin banyak mengikuti pelatihan dan kursus keterampilan, maka semakin baik kompetensi pegawai dalam bekerja*”. Artinya jelas bahwa pegawai yang ikut

pelatihan dan kursus keterampilan memudahkan pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri dalam menjalankan amanah yang diberikan.

Dari hasil observasi terlihat kompetensi pegawai baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan. Pekerjaan dilaksanakan dengan tepat waktu dan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.

Hasil kajian Ibrahim Ali Pamungkas (2017) menyokong hasil kajian diatas yang menunjukkan kompetensi pegawai didapati pada kategori baik. Hal ini disebabkan pegawai memiliki pengalaman kerja yang banyak yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam bekerja. Begitu pula faktor mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan dapat membantu kompetensi pegawai dalam menjalankan pekerjaan di kantor. Apabila pegawai telah mengikuti pelatihan sesuai bidang dan banyak mengikuti kursus keterampilan-keterampilan, maka pegawai akan memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja. Dengan demikian, pegawai akan menjadi baik kompetensinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan disebabkan oleh pengalaman kerja, mengikuti pelatihan yang sesuai bidang, kursus keterampilan dan memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi.

Namun menurut Nengsih(2014) menerangkan bahwa manusia memiliki kompetensi yang berbeda-beda. Adakalanya manusia memiliki kompetensi disebabkan lingkungannya yang menjadikanya baik kompetensinya. Namun ada juga kompetensi manusia dalam bekerja disebabkan karena banyak pengetahuan yang telah diketahui semasa mengikuti pelatihan dan kursus keterampilan dengan tujuan untuk dilaksanakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian,

kompetensi pegawai memerlukan beberapa penyebab yang terutamanya adalah ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja.

5.4 Variabel Kinerja (Y) Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Pada bagian ini menjelaskan hasil penelitian tentang seluruh item yang ada pada perisian kuesioner variabel kinerja yang mengikut indikator-indikator yang diisi oleh pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau. Indikator-indikator kuesioner variabel kinerja pegawai ini adalah tanggung jawab dengan tugas, punya dedikasi dan kreatifitas, kesetiaan dan loyalitas dan kerjasama. Penjelasan hasil penelitian secara terperinci dapat dilihat dibawah ini.

5.4.1 Indikator Tanggung Jawab dengan Tugas

Tanggung Jawab merupakan tingkah laku manusia yang dilaksanakan dengan sengaja dan penuh kesadaran dalam mengerjakan yang telah diamanahkan. Pegawai yang tanggung jawab dengan tugas memiliki dedikasi kinerja yang bagus. Semakin tinggi tanggung jawab pegawai dengan tugas maka semakin terbuktilah bahwa pegawai manusia yang amanah dalam menjalankan tugas.

Ciri-ciri pegawai yang bertanggung jawab dengan tugas yaitu :

- a) Mempunyai kemauan keras untuk melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- b) Memiliki kualitas kerja untuk melaksanakan tugasnya.
- c) Selalu berusaha mencari cara kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.
- d) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.

- e) Memiliki kekhawatiran meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.
- f) Selalu melaksanakan tugas pekerjaan dengan mandiri tanpa mengharapkan orang lain.

**Tabel 5.12 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator
Tanggung Jawab dengan Tugas**

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Mempunyai kemauan keras untuk melakukan tugas	27	18	7	52	124	21.34%	Baik
2	Memiliki sifat mengayomi	21	20	11	52	114	19.62%	Baik
3	Melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan	24	19	9	52	119	20.48%	Baik
4	Bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas	19	19	14	52	109	18.77%	Baik
5	Melaksanakan tugas pekerjaan dengan mandiri, ikhlas dan sabar	18	27	7	52	115	19.79%	Baik
Jumlah						581	100%	Baik

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil tabel 5.12 dapat diketahui tanggapan responden pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan pada variabel kinerja untuk indikator Tanggung Jawab Dengan Tugas mendapati dari pada 52 responden dengan nilai 581 yang di kategori Baik. Secara hasil penelitian dilihat item skor yaitu item 1 pada indikator Tanggung Jawab dengan tugas menunjukkan skor 124 yang memiliki persentase 21.34% terletak pada kategori baik, item 3 pada indikator Tanggung Jawab dengan tugas menunjukkan skor 119 yang memiliki persentase

20.48% yang terletak pada kategori baik, item 5 pada indikator Tanggung Jawab dengan tugas menunjukkan skor 115 yang memiliki persentase 19.79% yang terletak pada kategori baik, item 2 pada indikator Tanggung Jawab dengan tugas menunjukkan skor 114 yang memiliki persentase 19.62% yang terletak pada kategori Baik dan item 4 pada indikator Tanggung Jawab dengan tugas menunjukkan skor 109 yang memiliki persentase 18.77% yang terletak pada kategori baik. Dengan demikian, indikator Tanggung Jawab dengan tugas pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan baik yang didapati pada skor 581.

Hasil wawancara bersama kepala bidang pembangunan jalan dan jembatan dijelaskan bahwa *“tanggung jawab perlu dimiliki pegawai dalam membuktikan kinerja baik atau tidak baik dalam menjalankannya. Apabila pegawai memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, maka kinerja pegawai menjadi baik”*. Artinya, jelas bahwasanya tanggung jawab diperlukan oleh seluruh pegawai di bidang pembangunan jalan dan jembatan.

Gibson (1997:40), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.. Kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan yang dicapai. Kinerja menjadi prestasi kerja yang di tentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

Menurut Citta(2018) menyatakan bahwa tanggung jawab pegawai terdapat pada kategori baik bagi pegawai di PT PLN persero area pengatur distribusi

(APD) wilayah sulselrabar kota Makassar. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk menjalankan amanah pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk memberikan kebaikan kepada masyarakat di Makassar. Hal ini disebabkan karena pegawai memiliki rasa tanggung jawab adalah pegawai melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas dan berniat untuk membantu orang banyak.

5.4.2 Indikator Punya Dedikasi dan Kreatifitas

Pegawai di pemerintahan merupakan pelayan bagi seluruh manusia yang memerlukan bantuan tanpa membeda-bedakannya. Pegawai yang punya dedikasi adalah suatu pengorbanan pikiran, tenaga dan waktu untuk mewujudkan keberhasilan suatu lembaga yang memiliki tujuan yang mulia. Begitu pula dengan kreatifitas yang merupakan pegawai yang kreatif dalam menjalankan tugas di Kantor demi tercapainya kinerja yang baik.

Tabel 5.13 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Punya Dedikasi dan Kreatifitas

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	Terampil dalam mengerjakan tugas	22	21	9	52	117	20.35%	Baik
2	Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan tepat waktu	21	19	12	52	113	19.65%	Baik
3	Mengerjakan tugas menggunakan teknologi	19	22	11	52	112	19.48%	Baik
4	Menguasai semua seluk beluk bidang tugas pekerjaan	20	21	11	52	113	19.65%	Baik
5	Dapat memberi solusi masalah pekerjaan yang masih belum selesai	23	22	7	52	120	20.87%	Baik
Jumlah						575	100%	Baik

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil analisis yang dijelaskan pada tabel 5.13 dapat diketahui tanggapan responden pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan pada variabel kinerja untuk Indikator Punya Dedikasi dan Kreatifitas yang di isi oleh 52 responden dapat dengan nilai 575 yang menunjukkan pada kategori adalah baik. Secara hasil penelitian dilihat item skor yaitu item 5 pada indikator Punya Dedikasi dan Kreatifitas dengan tugas menunjukkan skor 120 yang memiliki persentase 20.87% yang terletak pada kategori baik, item 1 pada indikator Punya Dedikasi dan Kreatifitas dengan tugas menunjukkan skor 117 yang memiliki persentase 20.35% yang terletak pada kategori baik, item 2 dan 4 pada indikator Punya Dedikasi dan Kreatifitas dengan tugas menunjukkan skor 113 yang memiliki persentase 19.65% yang terletak pada kategori baik dan item 3 pada indikator Punya Dedikasi dan Kreatifitas dengan tugas menunjukkan skor 112 yang memiliki persentase 19.48% yang terletak pada kategori baik. Dengan demikian, indikator Punya Dedikasi dan Kreatifitas pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan baik yang didapati pada skor 575 dengan kategori baik.

Ciri-ciri pegawai punya dedikasi dan kreatifitas yang mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan pekerjaan adalah:

- a) Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- b) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut hasil yang ada.
- c) Menguasai seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang terkait.
- d) Mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas.

- e) Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugas dan bidang lain yang terkait dengan bidang tugasnya.
- f) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas di bidangnya masing-masing.
- g) Mempunyai kesegaran atau kesehatan jasmani dan rohani yang baik.

Menurut Mangkunegara Anwar Prabu (2015) menyatakan bahwa pegawai memiliki dedikasi tentunya akan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan dedikasi pegawai didapati kategori baik.

Dedikasi pegawai muncul apabila pegawai memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan di kantor. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, hal itu disebabkan pegawai memiliki sifat dedikasi yang baik dalam bekerja. Pembuktian pegawai memiliki dedikasi dalam bekerja adalah bekerja dengan menguasai pekerjaan yang dikerjakan, menggunakan anggaran dengan maksimal, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, berpakaian yang rapi, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dan dalam menjalankan aturan yang ada di dalam kantor.

5.4.3 Indikator Kesetiaan dan Loyalitas

Kesetiaan dan loyalitas adalah hal yang mudah untuk diterima namun tidak mudah diaplikasi. Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhinya. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal. Dari sekian banyak studi mengenai pengertian loyalitas, hanya satu kategori pengertian loyalitas yang akan kita bahas dalam tulisan ini. Kategori pengertian loyalitas tersebut adalah pengertian loyalitas dalam suatu organisasi.

Tabel 5.14 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kesetiaan dan Loyalitas

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	Hadir tepat waktu pada jam kerja yang menunjukkan setia berdasarkan kesadaran	23	25	4	52	123	21.09%	Baik
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diinginkan pimpinan yang menunjukkan setia berdasarkan komitmen	17	21	14	52	107	18.35%	Baik
3	Mendukung secara positif keputusan pimpinan yang sesuai dengan aturan	22	21	9	52	117	20.07%	Baik
4	Suka bekerja tanpa melihat orang yang memulai pekerjaan	18	26	8	52	114	19.56%	Baik
5	Melakukan pekerjaan dengan dengan penuh integritas yang konsisten	24	22	6	52	122	20.93%	Baik
Jumlah						583	100%	Baik

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner penelitian ini dapat diketahui tanggapan responden pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan

Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan untuk Indikator Kesetiaan dan Loyalitas yang mengisi 52 responden yang dapat nilainya 583 yang di kategori baik. Secara hasil penelitian dilihat item skor yaitu item 1 pada indikator Kesetiaan dan Loyalitas menunjukkan skor 123 yang memiliki persentase 21.09% terletak dikategorikan baik, item 5 pada indikator Kesetiaan dan Loyalitas menunjukkan skor 122 yang memiliki persentase 20.93% terletak dikategorikan baik, item 3 pada indikator Kesetiaan dan Loyalitas menunjukkan skor 117 yang memiliki persentase 20.07% terletak dikategorikan baik, item 4 pada indikator Kesetiaan dan Loyalitas menunjukkan skor 114 yang memiliki persentase 19.56% terletak dikategorikan baik dan item 2 pada Kesetiaan dan Loyalitas menunjukkan skor 107 yang memiliki persentase 18.35% terletak dikategorikan baik. Dengan demikian, indikator Kesetiaan dan Loyalitas pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan baik yang didapati pada skor 583.

Pembentukan loyalitas dibuktikan dengan kesetiaan yang dilakukan oleh pegawai di tempat lembaga. Loyalitas menurut Oliver (1997:332) menyatakan ada empat ciri-ciri tahapan yang membuktikan individu loyal yaitu

- a) Kesetiaan berdasarkan kesadaran
- b) Kesetiaan berdasarkan pengaruh
- c) Kesetiaan berdasarkan komitmen
- d) Kesetiaan dalam bentuk tindakan
- e) Kesetiaan berdasarkan tanpa melihat orang yang mengerjakan.

Kajian Citta (2018) didapati bahwa pegawai memiliki sifat loyalitas yang baik di PLN persero area pengatur distribusi wilayah sulselrabar kota makasar

yang disebut memiliki kinerja dalam kategori Baik. Pegawai memiliki rasa loyalitas kepada atasan. Apapun yang diperintahkan atasan tetap siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan. Kinerja yang baik dapat dilihat pada loyalitas pegawai dalam melaksanakan amanah ditempat kerja.

Berbeda dengan kajian Adji Sigit Sutedjo & Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yang menjelaskan bahwa pegawai di PT (Perusahaan Terbuka) Inti Kebun Sejahtera didapati loyalitas pegawai berada pada kategori cukup baik. Hal ini disebabkan pegawai di PT Inti Kebun Sejahtera kurang loyal dalam menjalankan pekerjaan. Bukti pegawai cukup baik loyalitasnya adalah pegawai bekerja sedikit serius dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan diselesaikan kurang tepat waktu atau ada tambah hari walaupun satu dan dua hari penambahan waktunya. Hal ini menjadi faktor kinerja pegawai di PT Inti Kebun Sejahtera memiliki kategori cukup baik. Dengan demikian, loyalitas diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang membuktikan dengan integritas pegawai dalam menjalankan amanah yang diberikan.

5.4.4 Indikator Kerjasama

Kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi pegawai-pegawai yang tergabung dalam satu lembaga. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang dan kinerja yang baik. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2004) bahwa kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

Pegawai yang memiliki sifat kerjasama yang suka bekerja saling membantu dan sinergis dengan pegawai-pegawai lain dapat membantu pekerjaan menjadi lebih baik. Berbagi tugas dalam melaksanakan akan mudah berbanding bekerja sendiri-sendiri. Maka perlu pegawai menyelesaikan pekerjaan di kantor dengan kerjasama dengan baik dan membentuk ikatan kekeluargaan yang saling membantu diantara yang lainnya.

Hasil penelitian tentang kerjasama pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.15 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kerjasama

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	Mengetahui pembagian kerja diri sendiri dengan rekan kerja	17	25	10	52	111	19.64%	Baik
2	Mudah beradaptasi dan bekerja sama dengan rekan kerja di kantor	21	25	6	52	119	21.06%	Baik
3	Suka menghargai pendapat orang lain dan tidak memaksakan kehendak	17	22	13	52	108	19.11%	Baik
4	Mudah untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain	21	22	9	52	116	20.53%	Baik
5	Mampu memelihara hubungan kerja yang efektif	15	29	8	52	111	19.64%	Baik
Jumlah						565	100%	Baik

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil analisis kuesioner penelitian ini pada tabel 5.15 dapat diketahui tanggapan responden pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan pegawai memiliki kerjasama dalam bekerja yang diisi oleh 52 responden yang didapati nilainya 565 yang dikategorikan baik. Secara hasil penelitian dilihat item skor yaitu item 2 pada kerjasama menunjukkan skor 119 yang memiliki persentase 21.06% terletak dikategorikan baik, item 4 pada indikator kerjasama menunjukkan skor 116 yang memiliki persentase 20.53% terletak pada kategori baik, item 1 pada indikator kerjasama menunjukkan skor 111 yang memiliki persentase 19.64% terletak dikategorikan baik, item 5 pada indikator kerjasama menunjukkan skor 111 yang memiliki persentase 19.64% terletak dikategorikan cukup baik, item 3 pada indikator kerjasama menunjukkan skor 108 yang memiliki persentase 19.11% terltak dikategorikan baik. Dengan demikian, indikator kerjasama pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan baik yang didapati pada skor 565.

Menurut West (2002) telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada kinerja yang menjadi efisien dan efektif yang lebih baik. Kerjasama itu seperti tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi baik dengan tenaga maupun pikiran dan pengerahan kemampuan masing-masing pegawai secara maksimal.

Cut Devi Maulidasari (2017) menjelaskan pelaksanaan kinerja dengan baik pada pegawai memerlukan kerjasama dengan baik supaya dapat menyelesaikan urusan pekerjaan dengan baik. Pegawai dituntut untuk bisa menyesuaikan diri

dengan lingkungan kerja yang ada disekitar kantor. Pegawai perlu memelihara hubungan dengan baik kepada pegawai yang ada di dalam kantor. Dengan demikian, pegawai yang mudah beradaptasi dan mampu saling mengerti dengan orang lain maka mudah untuk menjalin kerjasama dengan pegawai yang lainnya.

Ciri-ciri pegawai yang memiliki sifat kerjasama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan diantaranya adalah :

- a) Berusaha mengetahui bidang tugas orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya sendiri.
- b) Dapat menyesuaikan pendapatannya dengan pendapatan orang lain dengan cepat dan tepat karena pendapat itu diyakininya benar.
- c) Selalu menghargai pendapat orang lain dan tidak mau memaksakan kehendaknya sendiri.
- d) Suka bersama-sama melaksanakan tugas yang dikerjakan.

Mudah untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain.

5.4.5 Rekapitulasi Distribusi Variabel Kinerja Pegawai

Selanjutnya berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi jawaban responden pada Pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 5.16 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

No	Item yang Dinilai	Frekuensi			Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Tanggung Jawab dengan Tugas	109	103	48	581	25.21%	Baik
2	Punya Dedikasi dan Kreatif	105	105	50	575	24.95%	Baik
3	Kesetiaan dan	104	115	41	583	25.31%	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8
	Loyalitas						
4	Kerjasama	91	123	46	565	24.53%	Baik
Kesimpulan						100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai variabel kinerja pegawai pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada pada kategori “Baik” dengan skor berada pada interval 566-585, artinya kinerja pegawai yang dimiliki telah baik dalam melaksanakan pekerjaan di bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Hasil skor setiap indikator didapati indikator kesetiaan dan loyalitas pegawai yang mendapati skor tertinggi yaitu 583 yang memiliki persentase 25.31% yang terletak pada kategori baik. Urutan yang kedua diikuti oleh indikator tanggung jawab dengan tugas pegawai dalam bekerja yang didapati skor 581 yang memiliki persentase 25.21% yang terletak pada kategori baik. Selanjutnya urutan ketigaindikator punya dedikasi dan Kreatif yang dimiliki oleh pegawai yang memiliki skor 575 yang memiliki persentase 24.95% terletak pada kategori baik. Urutan keempat indikator kerjasama yang dilakukan oleh pegawai yang didapati skor 565 yang memiliki persentase 24.53% terletak pada kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau pada kategori Baik.

Menurut Moehariono (2014:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

asaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh lembaga.

Kajian Yusrizal Yusrizal, Edy Batara Siregar & Abdul Rahman(2013) didapati bahwa pegawai Penderes di PT.PN III Kebun Bandar Betsy memiliki kinerja dalam kategori Baik. Pegawai memiliki rasa loyalitas dan kesetiaan dalam menyelesaikan amanah pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan di kantor. Kinerja yang baik dapat dilihat pada tanggung jawab dengan tugas dalam bekerja, Apabila pegawai memiliki rasa tanggung jawab dengan tugasnya maka pimpinan tidak akan susah untuk memerintahkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut pada tepat waktu.

Berbeda dengan kajian Rahmat Hidayat(2017) yang menjelaskan bahwa pegawai di PT Duta Trans Jaya Jakarta didapati berada pada kategori cukup baik. Hal ini disebabkan pegawai di PT Duta Trans Jaya Jakarta mendapati upah dibawah standar minimum. Hasilnya pegawai main-main dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih banyak santai-santai daripada bekerja dan hadir untuk bekerja aja tidak tepat waktu. Hal ini menjadi faktor kinerja pegawai di PT Duta Trans Jaya Jakarta memiliki kategori cukup baik.

Dengan demikian, dari empat indikator pada variabel kinerja memberi pengaruh terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerjanya di kantor Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Dari total keseluruhan diperoleh pegawai memiliki kinerja pada kategori tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai pada

Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau, yang lebih dominan berada pada loyalitas dan kesetiaan pegawai dan punya dedikasi untuk kreatif serta tanggung jawab dengan tugas dengan nilai kategori baik.

5.5 Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model regresi linear sederhana, dimana dalam analisis regresi tersebut akan menguji pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 20.00 berdasarkan data-data yang diperoleh dari 52 responden.

Tabel 5.17 : Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.925 ^a	.856	.853	.20033	.856	296.296	1	50	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah Nilai R Square. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y kinerja dapat diterangkan oleh variabel bebas kompetensi pegawai. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), Artinya dari Y kinerja tidak dapat diterangkan oleh X yaitu kompetensi pegawai sama sekali. Sementara Apabila $R^2 = 1$, Artinya variasi dari Y kinerja pegawai secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X kompetensi

pegawai. Dengan kata lain Apabila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Dari hasil output model summary di dapat nilai R^2 (R Square) adalah 0.856, jadi memiliki pengaruh yang positif variabel independen (X) kompetensi pegawai sebesar 85.60% terhadap variabel dependen Y kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 14.40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, kompetensi pegawai sebagai variabel X atau independen memberikan pengaruh besar terhadap kinerja sebagai variabel Y atau dependen sebagaimana pada hasil uji statistik terlihat bahwa kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain.

Kajian Ibrahim Ali Pamungkas (2017) menyokong kajian di atas bahwa kompetensi pegawai dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki kompetensi dengan baik, maka kinerja pegawai akan menjadi baik. Hal ini disebabkan pegawai memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik dalam menjalankan amanah yang diberikan pimpinan kepada pegawai tersebut.

Namun berbeda dengan hasil kajian (Gatot 2014) yang menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi bukan karena kompetensi pegawai. Namun kinerja pegawai di pengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, pegawai meningkatkan pendidikan dan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Selanjutnya, pengaruh pegawai dalam meningkatkan kinerja karena pola karir yang didapati oleh pegawai semakin meningkat yang menyebabkan kinerja pegawai semakin meningkat.

5.5.2 Uji t

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 20.0. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 52 responden di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 5.18 : Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.073	.128		.574	.569		
1 Komp etensi	1.000	.058	.925	17.213	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan diperoleh rumus regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = .073 + 1.000 X_1 + e$. Interpretasi dari regresi linear sederhana ini adalah apabila variabel bebas memiliki nilai no (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 0.073. Begitu pula nilai koefisien untuk variabel X apabila memiliki nilai sebesar 1.000, maka akan naik setiap satuannya. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0.05. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing

variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai kriteria uji hipotesis

H_0 di tolak : Tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

H_a di terima : Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Jika Sig penelitian (t) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika Sig penelitian (t) > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil perhitungan pada tabel 5.17 menunjukkan taraf signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Besar pengaruh yang diperoleh adalah 0.00. Angka ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5.5.3 Uji F

Uji F ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang berbunyi:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan adalah signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Di mana jika nilai F hitung $> F$ tabel maka hipotesa dapat diterima, dan sebaliknya, jika F hitung $< F$ tabel maka hipotesis diatas tidak dapat diterima.

Tabel 5.19 : Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.891	1	11.891	296.296	.000 ^b
	Residual	2.007	50	.040		
	Total	13.898	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi

Tabel 5.19 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 296,296 sedangkan nilai F tabel untuk $df = 52 - 3 - 1 = 48$ dengan taraf signifikan 5% F table (5% ; 3 ; 52) adalah 2,79 dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (296,296 > 2,79) dengan nilai signifikan sebesar 0,00, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang besar atau kuat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Indikator kompetensi yang berpengaruh sesuai urutan bobot pada tabel 5.11 yaitu :

1. Kesetiaan dan Loyalitas sebesar 25.31%
2. Tanggung Jawab dengan tugas sebesar 25.21%
3. Punya Dedikasi dan Kreatif sebesar 24.95%
4. Kerjasama sebesar 24.53%

Indikator kompetensi pada pegawai di bidang pembangunan jalan dan jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yaitu:

1. Pengalaman Kerja sebesar 25.82%
2. Mengikuti Pelatihan sebesar 15.43%
3. Kursus Keterampilan sebesar 15.25%

4. Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan sebesar 14.88%

Dengan demikian, dalam meningkatkan kompetensi kerja maka pegawai perlu memiliki pengalaman kerja yang banyak, memiliki latar belakang dan tingkat pendidikan yang tinggi, mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja dan mengikuti kursus keterampilan-keterampilan yang menambah potensi yang ada pada diri pegawai tersebut.

Manakala kinerja pegawai dapat meningkat disebabkan karena pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang baik, memiliki dedikasi yang tinggi dan kreatifitas yang baik, memiliki kesetiaan dan loyalitas kepada pimpinan yang ketika diperintahkan selalu siap mengerjakannya dan memiliki kerjasama yang baik kepada pimpinan dan pegawai yang lainnya supaya mudah tercapai visi dan misi yang ada pada bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Selain itu, dilihat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang menunjukkan pengaruh yang signifikan yang memberi sumbangan terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Maka pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai menjadi lebih baik. Oleh itu, hasil penelitian ini memberi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini dapat dibagi kepada beberapa point penting yang menjelaskan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau. Bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau merupakan dinas yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang pembangunan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pambangunan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis jelaskan maka dapat ditarik kesimpulan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau yang akan dijelaskan pada bagian dibawah ini yaitu:

1. Kompetensi Pegawai

Kompetensi yang dimiliki pegawai rata-rata sudah mempunyai kemampuan untuk pekerjaan yang diberikan, hanya saja masih ada beberapa pegawai yang masih belum banyak pengalaman kerjanya dan tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari. Pada dasarnya pegawai yang memiliki kompetensi adalah pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi, Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan yang tinggi, mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan memiliki keterampilan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Pegawai perlu mengikuti

pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Begitu pula kursus keterampilan-keterampilan yang dapat menambah bakat-bakat yang ada pada diri pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Dengan demikian, apabila pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang banyak, latar belakang dan tingkat pendidikan sudah tinggi, pegawai mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidangnya dan mengikuti kursus keterampilan yang menambah skill yang ada pada dirinya maka pegawai akan mudah untuk meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan pekerjaan. Ditambah pula pada zaman era revolusi industri 4.0 yang meminta banyak skill yang diperlukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada Bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau sudah berada dalam kategori baik dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena pengaruh kompetensi pegawai yang tinggi pula. Meskipun kinerja pegawai tersebut masih bisa ditingkatkan lagi menjadi kondisi ideal atau sangat baik. Hal-hal yang menjadi penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor Bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riauyaitu sarana dan prasarana yang dimiliki dan penggunaan sarana prasana yang ada yang sesuai dengan teknologi terkini. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dengan tugas akan memberikan kemudah kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Begitupula dengan pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi dan kreatifitas dalam menjalankan pekerjaan, maka akan memberikan kinerja pegawai

menjadi meningkat. Manakala kesetiaan dan loyalitas diperlukan didunia pekerjaan. Pimpinan banyak menyukai terhadap pegawai yang loyal dan setia dalam perintah yang diberikan oleh pimpinan. Namun, tidak terlepas juga kerjasama memberi peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang terutama pada bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau. Dengan demikian, membentuk kinerja pegawai menjadi baik disebabkan karena pegawai memiliki rasa tanggung jawab dengan tugasnya, punya dedikasi dan kreatif, kesetiaan dan loyalitas dan terakhir adalah pegawai selalu membuat kerjasama dengan pegawai lainnya.

3. Pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan Dan Jembatan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai memberi pengaruh yang signifikan dalam perubahan kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Semakin tinggi Kompetensi pegawai dalam bekerja di Bidang pembangunan jalan dan jembatan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan. Diperlukan pegawai selalu meningkatkan kompetensi pegawai dalam bekerja supaya baik dalam meningkatkan kinerja di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Pengaruh yang positif terjadi pada kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau sebesar 85.6%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 14.4%.

Indikator yang paling mempengaruhi kinerja secara berurutan adalah :

1. Kesetiaan dan Loyalitas
2. Tanggung Jawab dengan tugas
3. Punya Dedikasi dan Kreatif
4. Kerjasama sebesar

Indikator kompetensi pada pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yaitu:

1. Pengalaman Kerja
2. Mengikuti Pelatihan
3. Kursus Keterampilan
4. Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan

Dengan demikian, dalam meningkatkan kompetensi kerja maka pegawai perlu memiliki pengalaman kerja yang banyak, memiliki latar belakang dan tingkat pendidikan yang tinggi, mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja dan mengikuti kursus keterampilan-keterampilan yang menambah potensi yang ada pada diri pegawai tersebut.

6.2 Saran

Adapun saran yang penulis jelaskan dalam bagian penutup ini adalah tentang kompetensi terhadap kinerja pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang dibagi kepada empat pihak yang perlu diberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Bidang

Sebagai Kepala Bidang selaku pimpinan di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau dapat

melaksanakan pemetaan program yang dapat meningkatkan kompetensi dalam bekerja yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai memerlukan pelatihan kerja yang berhubungan dengan job description masing-masing pegawai untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Pimpinan selalu melihat keinginan pegawai supaya pegawainya menjadi lebih baik dan berkompetensi dalam bekerja dan pegawai dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Apabila pimpinan selalu memperhatikan pegawai, maka pegawai akan termotivasi dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

2. Bagi Pihak Bagian Kepegawaian

Bagi pihak bagian kepegawaian supaya perlu membuat program pelatihan dan kursus keterampilan peningkatan kompetensi pegawai dalam bekerja agar pegawai selalu dapat meningkatkan kompetensi dalam bekerja di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Kepegawaian merupakan wadah untuk merancang dan melaksanakan bagaimana pegawai menjadi lebih baik dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Kepegawaian merancang kegiatan-kegiatan yang membentuk kompetensi pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai dalam Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

3. Bagi Pihak Pegawai

Pegawai perlu meningkatkan keterampilan dan mengikuti pelatihan soft skill dan hard skill yang menunjang yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam berlomba-lomba untuk bekerja. Dengan demikian, apabila pegawai sudah memiliki kompetensi yang tinggi maka akan mudah untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Pihak pegawai perlu mengetahui penelitian ini, supaya pegawai bisa meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Pegawai akan semangat menjadi lebih baik dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja yang sesuai dengan bidang masing-masing.

4. Bagi Pihak Peneliti selanjutnya

Bagi pihak peneliti selanjutnya peneliti menyarankan untuk melihat variabel yang lain seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan perubahan struktural organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Variabel yang lain perlu dikaji untuk melihat sejauh mana kinerja pegawai menjadi lebih baik dan menjadi produktif bagi pegawai Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Supaya tercapai visi dan misi yang menginginkan pembangunan yang berada di Provinsi Riau tertata lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adiputra, P. 2016. *Hubungan Kompetensi dengan kinerja pegawai pemeriksa pajak pada kantor pelayanan pratama di Bandung Selatan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Arifin Muhammad, Barnawi. 2002. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar - Ruzz Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bejo Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Chandler, Ralph C., & Plano, Jack C. 1988. *The Public Administration Dictionary*. John Wiley & Sons,.
- Hardiansyah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Yogyakarta, Gava Media.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ernawan Erni R. 2011. *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis* . Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Gibson, J.L, Ivan Cevich and Donnelly, 1997. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Moehiono. 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Palant, R. 2007. *Competency Management; Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing*
- Riduwan. 2013, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supardi. 2013, *Kinerja Pegawai*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sudijono, Anas. 2009, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2012, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, Bandung: alfabeta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Jurnal :

Alfa Omega Hutagalung & Zulfa Fitri Ikatrinasari. 2018. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT X Di Jakarta (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata XYZ). *Jurnal Inkofar*. Volume 1 No. 1, Juli 2018 * ISSN: 2615-3645 (Print) / 2581-2920 (Online).

Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.

Citta, A. 2018. Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada pt pln (persero) area pengatur distribusi (apd) wilayah sulselrabar kota makassar. *Jurnal Niara*, 11(2), 108-117. <https://doi.org/10.31849/nia.v11i2.2132>

Djupiansyah Ganie & Zainal Abidin. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran). *Vol 1 No 1 (2017): Change Agent For Manajement Journal Volume 1 Nomor 1 April 2017*. e.ISSN 2621-0975. p.ISSN: 2622-3856.

Gaza Pahlevi & Anita Listiara. 2017. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Empati*, Oktober 2017 Volume 6 (Nomor 4), halaman 17-24. ISSN Number: 2337-375X.

Halimahtusa'diah. 2016. Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik (Studi Komparatif pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan dan Sempaja Utara di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Negara* Vol 4 No 1. Samarinda.

Ismail Usman. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang. *Journal Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (3): 911-922 ISSN 2355-5408.

Ibrahim Ali Pamungkas. 2017. Identifikasi Kompetensi dalam pemahaman aplikasi sistem informasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal*

KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017

- Liestyodono dan Purwaningdyah. 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN*.
- Manik, s., & Megawati 2018. Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118-124. <https://doi.org/10.31849/ni.v11i2.2111>
- Ninuk Setiawati, Erwin Resmawan & Sugandi. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kota Samarinda. *eJournal Administrative Reform*, 2014, 2 (1): 1073-1084. ISSN 2338-7637, ar.mian.fisip-unmul.ac.id.
- Rahmat Hidayat. 2017. Pengaruh Pemberian Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pt Duta Trans Jaya Jakarta. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol 19, No 1 (2017)*. p. ISSN: 1411-710X, e.ISSN: 2620-388X.
- Novi Susanti. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di RSUP Haji Adam Malik Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 3 No. 2 Desember 2017 Hal. 137-156. DOI: <http://dx.doi.org/10.32528/jmbi.v3i2.1123>
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal Denpasar: Universitas Udayana*.
- Susi Trisyanti, Heru Sri Wulan & Andi Tri Haryono. 2018. Pengaruh Pelatihan, Stres Kerja dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*. Bandung.
- Yusrizal Yusrizal, Edy Batara Siregar & Abdul Rahman. 2013. Analisis Pengaruh Disiplin Dan Pemberian Premi Terhadap Produktivitas Karyawan Penderes (Studi Kasus di PT.PN III Kebun Bandar Betsy). *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)* Vol.6 No.1/April 2013. p-ISSN : 1979-8164. <http://dx.doi.org/10.31289/agrica.v6i1.1299>.

Tesis :

- Gatot. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul*. Tesis. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Nengsih, Fitria. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat. *Tesis..* Jakarta : PPM.

Yohana T. Simajuntak & Rodhiyah. 2018. *Pengaruh peran ganda, stress kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pt. Pantjatunggal knitting mill*. Tesis. Tahun 2018.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau