

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN MANDAU

Disusun dan diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau



OLEH:

SEPTIYAN HERMANSYAH

NPM: 185210338

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2023



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 الجامعة الإسلامية الرiau

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674631 Email: info@uir.ac.id Website: www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Septiyan Hermansyah
 PM : 185210338
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN
 KECAMATAN MANDAU

Disahkan Oeh:

PEMBIMBING

Kamar Zaman, SE., MM.

DEKAN

KETUA PRODI

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28264
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Septiyan Hermansyah
NPM : 185210338
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM.
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN
KECAMATAN MANDAU

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	07 Juli 2022	ACC Seminar Proposal	
2	20 Mei 2023	ACC Ujian Hasil	

Pekanbaru, 20 Juli 2023

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الرiau

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 630/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 12 Juli 2023, Maka pada Hari 12 Juli 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

1. Nama : Septiyan Hermansyah
2. NPM : 185210338
3. Program Studi : Manajemen
4. Judul Skripsi : EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN MANDAU
5. Tanggal Ujian : 12 Juli 2023
6. Waktu Ujian : 60 menit
7. Tempat Ujian : Ruang 1
8. Yudicium/Nilai : Lulus (B) 77,50
9. Keterangan lain : Aman dan lancar

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
Kaprodi Manajemen

Dosen Penguji

1. Kamar Zaman, SE., MM.
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
3. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.

Notulen

1. Imam Hanafi, SE. MM

Pekanbaru, 12 Juli 2023

Mengetahui

Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 630/Kpts/FE-UIR/2023
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Septiyan Hermansyah
 NPM : 185210338
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN MANDAU

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Penata, C/c	Materi	Ketua
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Penata, C/c	Sistematika	Sekretaris
3.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Pembina Utama Muda, IV/d	Methodologi	Anggota
4.	Imam Hanafi, SE. MM		Penyajian, Bahasa	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
 4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
 Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 12 Juli 2023
 Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 417/Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2022-04-11 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Septiyan Hermansyah
N P M : 185210338
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN MANDAU
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 12 April 2022



Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البرونزية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Septiyan Hermansyah
NPM : 185210338
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN MANDAU
Hari/Tanggal Seminar : 12 Juli 2023
Tempat : Ruangn 1
Dosen Pembimbing

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.		
2.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 77.00)

Mengetahui
An. Dekan

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 12 Juli 2023
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Septiyan Hermansyah
 NPM : 185210338
 Judul Proposal : EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN MANDAU
 Penguji : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
 2. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.
 Hari/Tanggal Seminar : 31 Januari 2023
 Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :
 Judul : Disetujui
 Permasalahan : Jelas
 Tujuan Penelitian : Jelas
 Hipotesa : Sesuai
 Variabel yang diteliti : Jelas
 Alat yang dipakai : Sesuai
 Populasi dan sampel : Jelas
 Cara pengambilan sampel : Sesuai
 Sumber data : Jelas
 Cara memperoleh data : Jelas
 Teknik Pengolahan data : Jelas
 Daftar kepustakaan : Cukup
 Teknik penyusunan laporan : Jelas
 Kesimpulan tim seminar : Tidak perlu diseminarkan kembali
 Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Ketua	
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Anggota	
3.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Anggota	



Mengetahui
Dekan Bidang Akademis

Dina Higayat, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 31 Januari 2023
Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البرونزية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Septiyan Hermansyah
NPM : 185210338
Program Studi : Manajemen
Topik : MSDM Sektor Nir Laba
Pembimbing : Kamar Zaman, SE., MM.

Pekanbaru, 10 Maret 2022
Menyetujui,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البروننة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28264
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email. info@uir.ac.id Website. www.eco.uir.ac.id

Nomor : 285/KPTS/UIR/Fekon/2022
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Pekanbaru, 12 April 2022

Kepada Yth. : Bapak/Ibu Kantor Kecamatan Mandau
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Septiyan Hermansyah
NPM : 185210338
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN MANDAU"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : SEPTIYAN HERMANSYAH
NPM : 185310338
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN MANDAU
PEMBIMBING : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 22% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 12 Mei 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi lainnya.

Pekanbaru, 2 Agustus 2023

Saya yang membuat pernyataan



Septiyah Hermansyah

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN MANDAU

Oleh

SEPTIYAN HERMANSYAH

185210388

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau yang berjumlah 51 Pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Dari hasil penelitian ini yang menggunakan *software* SPSS Versi 25 menghasilkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau secara simultan.

Kata Kunci: Kompetensi dan Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MANDAU DISTRICT GOVERNMENT OFFICE

BY

SEPTIYAN HERMANSYAH

185210388

The aim of this study was to determine the effect of competence on the performance of Mandau District Government Office Employees. The population in this study were all employees who worked at the Mandau District Government Office, totaling 51 employees. Determining the number of samples in this study is saturated sampling or census. From the results of this study using SPSS Version 25 software, competence has a positive and significant effect on the performance of Mandau District Government Office Employees simultaneously

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL. yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Kepada Orang Tua Ayahanda Akhrofi dan Ibunda Erlina terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, dan kepada Keluarga Adek Difa Agustivina dan Adek Laila Nur Mila Syafa terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini.

7. Kepada Pihak Kepala Kecamatan Mandau, Bapak Riki Rihardi,S.STP,M.SI serta staff dan pegawai lainnya yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada Lara Utari Octaviani atas dukungannya, semangat, seta telah menjadi tempat berkeluh kesah dan selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Terimakasih untuk teman-teman yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, yaitu Aminuddin Mu'arif, Ridho Artha Dinata,Muhammad Alkindi, Sean Al Yasin, Zulkifly Samosir, Deny Ramdani dan Management Lokal E Angkatan 2018. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 31 Januari 2023

Septiyan Hermansyah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kompetensi	11
2.1.1 Pengertian Kompetensi	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	14
2.1.3 Komponen Kompetensi	15
2.1.4 Jenis-Jenis Kompetensi	16
2.1.5 Manfaat Kompetensi	18
2.1.6 Dimensi dan Indikator Kompetensi	19
2.2 Kinerja pegawai	20
2.2.1 Pengertian kinerja pegawai	20
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	27
2.2.4 Tujuan dan Manfaat Mengukur Kinerja Pegawai	20
2.3 Penelitian Terdahulu	30

2.4	Kerangka Penelitian	32
2.5	Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian	33
3.2	Operasional Variabel	33
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.4	Populasi dan Sampel	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6	Analisis Data	37
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		
4.1	Sejarah Singkat Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau ..	42
4.2	Visi dan Misi Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau	49
4.3	Struktur Organisasi Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Identitas Responden	53
5.1.1	Jenis kelamin	53
5.1.2	Umur Pegawai	54
5.1.3	Pendidikan Terakhir	55
5.2	Analisis Deskriptif	56
5.2.1	Variabel Kompetensi (X)	56
5.2.2	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi (X)	65
5.2.3	Variabel Kinerja	67
5.2.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y).....	77
5.3	Uji Validasi dan Uji Reliabilitas	79
5.3.1	Uji Validasi	79
5.3.2	Uji Reliabilitas	81

5.4 Analisis Regresi Linier Sederhana	82
5.5 Uji Koefisien Determinasi.....	83
5.6 Uji Parisal (Uji t)	84
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	86

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	87
6.2 Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Pengawai Pada Kamtor Kecamatan Mandau	3
Tabel 2	Data Kinerja Pengawai Kecamatan Mandau 2016-2021	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Operasional Variabel	33
Tabel 5.1	Identitas Pengawai Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 5.2	Identitas Pengawai Berdasarkan Umur Pengawai	54
Tabel 5.3	Identitas Pengawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 5.4	Pengawai Mempunyai Pengetahuan Konseptual Terhadap Pelaksanaan Pekerjaan	56
Tabel 5.5	Pengawai Mempunyai Pengetahuan Tentang Prosedural Terhadap Pelaksanaan Pekerjaan	57
Tabel 5.6	Pengawai Memahami Bidang Pekerjaan yang Dilaksanakan	58
Tabel 5.7	Pengawai Memahami Pekerjaan yang Dilaksanakan	59
Tabel 5.8	Pengawai Mempunyai Keterampilan dalam Menulis Metode Kerja yang Dianggap Lebih Efektif dan Efisien	61
Tabel 5.9	Pengawai Mempunyai Keterampilan dalam Menganalisis Pekerjaan	62
Tabel 5.10	Pengawai Berperilaku yang Baik dalam Merespons Permasalahan yang Terjadi dalam Organisasi.....	63
Tabel 5.11	Pengawai Berperilaku yang Baik dalam Menjalankan Pekerjaan.	64
Tabel 5.12	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetisi (X).....	65
Tabel 5.13	Saya Bisa Menyelesaikan Pekerjaan dengan Teliti.....	68
Tabel 5.14	Saya Bisa Menyelesaikan Pekerjaan dengan Rapi	69
Tabel 5.15	Saya Bisa Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tanggung jawab.....	70
Tabel 5.16	Saya Bisa Menyelesaikan Pekerjaan dengan Jujur.....	71

Tabel 5.17	Saya Bisa Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standar yang Ditetapkan	72
Tabel 5.18	Saya Bisa Menyelesaikan Tugas yang Diberikan	73
Tabel 5.19	Saya Bisa Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat Waktu.....	74
Tabel 5.20	Saya Bisa Tepat Waktu pada jam Masuk Kantor dan jam Pulang Kerja Kantor	75
Tabel 5.21	Saya Bisa Memanfaatkan Waktu Bekerja dengan Baik.....	76
Tabel 5.22	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)	77
Tabel 5.23	Hasil Uji Validitas	80
Tabel 5.24	Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 5.25	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	82
Tabel 5.26	Hasil Uji Koefisien Determinasi	83
Tabel 5.27	Hasil Uji Parsial.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dan untuk tercapainya tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visinya untuk dicapai. Saat ini Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja. Untuk memandang bahwa kerja adalah tantangan bukanlah sebuah beban serta kerja adalah sesuatu yang mulia bukan berartimengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Hal ini dikarenakan manusia menjadi penentu berjalannya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang tentunya tergantung pada

kemampuan manusia untuk menggerakkannya. Manusia yang terlibat dalam suatu organisasi pemerintah disebut pegawai.

Perlu dipahami dahulu bahwa kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, sikap mental, nilai-nilai, keyakinan dan motif serta perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Kompetensi dibutuhkan oleh seseorang agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan sukses, oleh karena itu kompetensi jabatan yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah kompetensi yang dibutuhkan atau dipersyaratkan untuk melaksanakan sebuah jabatan.

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui Pendidikan, pelatihan, penataran dan seminar serta kegiatan lainnya yang mengarah pada peningkatan kualitas sikap dan perilaku (attitude), kemampuan (skill) dan pengetahuan (knowledge).

Kompetensi ASN di Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi dalam rangka pengembangan kompetensi dan dalam rangka pengembangan karir khususnya PNS. Pengembangan karir PNS harus mempertimbangkan kompetensi :

- 1) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialis Pendidikan pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis.

- 2) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat Pendidikan, pelatihan structural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan.
- 3) Kompetensi social cultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Adapun jumlah Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Jumlah Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mandau.

No	Jabatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Camat	1		1
2.	Sekcam	1		1
3.	Kasi Tata Pemerintahan	1		1
4.	Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa	1		1
5.	Kasi Kesejahteraan Sosial dan Budaya		1	1
6.	Kasi Pelayanan Umum (Pelum)	1		1
7.	Kasubbag Penyusunan Program umum dan Kepegawaian	1		1
8.	Kasubbag Keuangan dan Perlengkapan	1		1
9.	Staf Seksi Trantibum		1	1
10.	Staf Seksi Tata Pemerintahan	2	2	4

11.	Staf Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD)		2	2
12.	Staf Seksi Kesejahteraan Sosial dan Budaya	6	2	8
13.	Staf Seksi Pelayanan Umum	4	2	6
14.	Staf Sub Bagian Penyusunan Program umum dan Kepegawaian	6	5	11
15.	Staf Sub Keuangan dan Perlengkapan	4	7	11
Jumlah		29	22	51

Sumber : Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau Tahun 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau berjumlah 51 pegawai yang dimana jumlah bagian yang ada pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau ada 15 bagian. Pegawai merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi, tanpa pegawai organisasi akan kesulitan dalam menjalankan setiap pekerjaan sehingga tujuan dari organisasi akan sulit untuk dicapai. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang diterapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang diterapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga pegawai akan mengalami penurunan kinerja.

Untuk menciptakan kinerja yang baik pegawai berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai

dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga pegawainya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat dimana pegawai bekerja, tanpa adanya unsur manusia dalam organisasu, tidak mungkin organisasi tersebut dapat mecapai tujuan yang diinginkan.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya ditentukan oleh kinerja pegawainya. Seperti di ungkapkan oleh Veithzal rivai (2005;309) bahwa “Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Tenaga kerja yang berkualitas tinggi salah satunya didorong oleh semangat kerja yang tinggi.

Pegawai negeri sipil wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai filasafah dan ideologi negara dan undang-undang 1945 dan pemerintahan. Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia, permasalahan tersebut antara lain : Besarnya jumlah PNS dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ketahun, Rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, Kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.

Gambaran umum terkait fenomena yang ada dilapangan dapat disebabkan lemahnya pengawasan secara berjenjang kepada setiap pegawai dilingkungan Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau, berdasarkan hasil pengamatan ialah banyak dari pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Manda tidak membuat laporan kinerja

(SIEKA) setiap hari dan melaporkan setiap bulan dalam bentuk laporan bulanan, Selalu berkumpul-kumpul dikantin sehingga dalam memberikan pelayan sering ditemukan pegawai tidak berada dimeja (tepat kerja) dan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan atasan ataupun sering menunda pekerjaan yang diberikan.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan selaku pelayan masyarakat sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya aparatur sipil (ASN). Karena itu dalam rangka pencapaian tujuan pemerintahan selaku pelayan masyarakat yakin mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokrasi, Makmur, addil dan bermoral tinggi, pegawai negeri sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Berikut ini data Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Mandau :

Tabel 2
Data kinerja pegawai kecamatan Mandau 2016 – 2021

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tujuan /Sasaran Pada Tahun ke-					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
Meningkatkan kualitas pelayanan public yang	1.) Indeks pelayanan / indeks kepuasan	1). Meningkatkan kepuasan masyarakat.	1). Indeks pelayanan atau indeks kepuasan	55%	70%	72%	75%	77%	80%

profesional	masyarakat. 2.) Persentase kelurahan / desa dengan kinerja baik.	2). Meningkatnya kinerja penyelenggaraan tugas umum pemerintahan kecamatan	masyarakat. 2).Persentase kelurahan atau desa dengan kinerja yang baik.	-	-	-	80%	90%	100%
Meningkatkan kenyamanan wilayah	Persentase penurunan gangguan KANTIBMAS	Meningkatkan keamanan dan ketertiban	Persentase penurunan gangguan KANTIBMAS	-	-	-	80%	90%	100%
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja	Predikat akuntabilitas kinerja	Meningkatkan kualitas capaian kinerja	1). Predikat akuntabilitas kinerja. 2). Persentase tindak lanjut hasil pemeriksaan keuangan	-	-	-	CC	B	BB
				-	-	-	100%	100%	100%

Sumber : Data Kecamatan Mandau 2019

Kinerja setiap pegawai atau individu yang meningkat pada akhirnya juga menguntungkan organisasi itu sendiri. Untuk menghindari penurunan kinerja pegawai, maka organisasi harus dapat menentukan langkah-langkah kerja yang baik, kinerja pegawai yang baik tentunya harus didukung dari semua bagian yang ada pada organisasi itu sendiri.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang diangkat adalah Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau”.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah khususnya dibidang ilmu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).

2. Bagi Instansi

Sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi Lembaga/Instansi dalam upaya peningkatan Kompetensi dan Kinerja para Pegawai

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4 SISTEMATIKA PENELISAN

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I. : PENDAHULUAN

Bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II. : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang mengandung dalam pembahasan penelitian yang menguraikan tentang Pengertian Kompetensi dan Kinerja, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB III. : METODE PENELITIAN

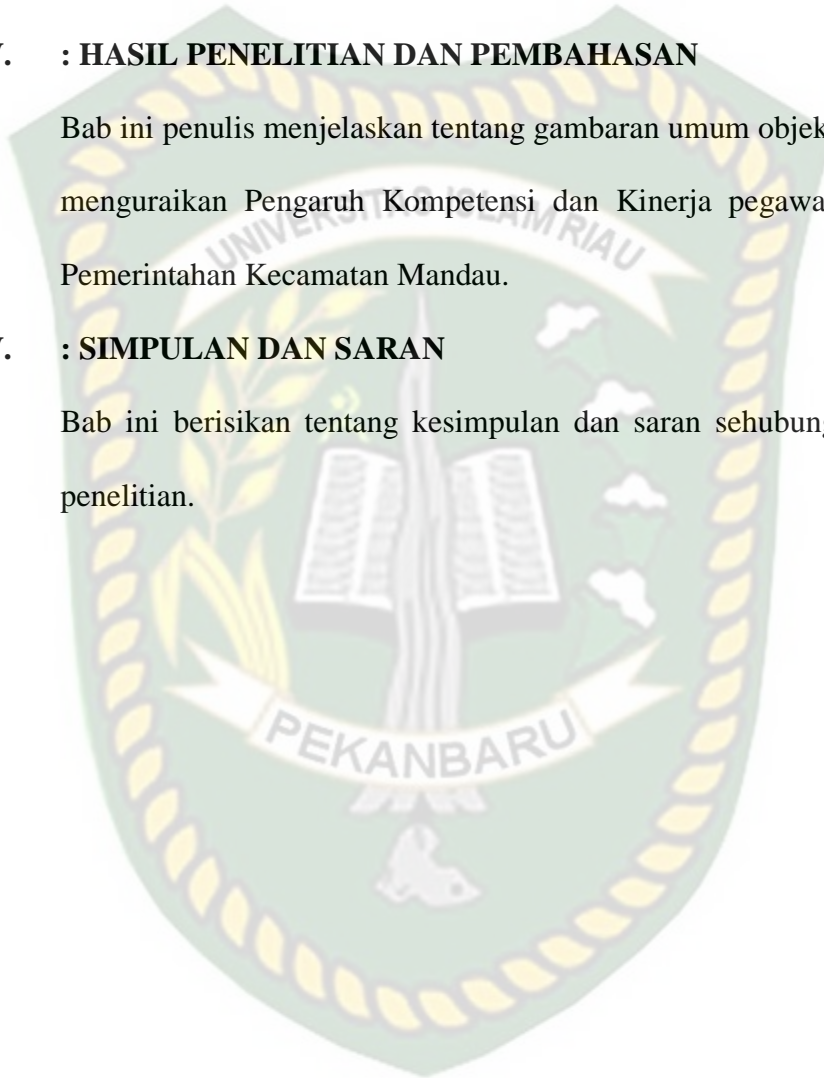
Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yaitu lokasi dan objek penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV. : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian dan menguraikan Pengaruh Kompetensi dan Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau.

BAB V. : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya, (Boulter, 2000:43).

Menurut Purwanto (2006:8) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain.

Sedangkan menurut Syahroni (2006:9) mengemukakan bahwa, kompetensi adalah sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugas jabatannya secara professional, efektif dan efisien.

Kedua pendapat diatas menunjukkan bahwa untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal maka PNS seharusnya memiliki kompetensi

sebagai kerangka dalam pelaksanaan tugas yang menggambarkan adanya pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga dapat melaksanakan kewajibannya secara efektif, efisien dan professional.

Menurut Suparno (2012:27) Kompetensi merupakan kemampuan yang cukup untuk melakukan tugas atau dinyatakan sebagai keterampilan dan kemampuan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter dalam Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Webster's Ninth New Collegiate Dictionary dalam Sri Lastanti (2005) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Menurut Boulter, Dalziel dan Hill (2003) masih dikutip oleh Sutrisno (2009:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan,

peran, atau situasi tertentu . Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang sesuatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang dimuka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Sedangkan Menurut Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2012:5) menyatakan Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan eektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut David Mc. Clelland yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang

digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangankarier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Adapun faktor-faktor dari kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang dikemukakan oleh Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI, 2006) yaitu:

1. Kompetensi Teknis yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.
2. Kompetensi Manajerial yaitu kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan kerja, pengorganisasian (membentuk tim work), pengendalian (hasil pelaksanaan kegiatan dan evaluasi kinerja unit organisasi).
3. Kemampuan Sosial adalah kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya.

2.1.3 Komponen Kompetensi

Komponen kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993) yang dikutip dari Edy Sutrisno (2009:206) terdapat lima aspek, yaitu:

- a. *Motives* adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
- b. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress atau ketabahan.
- c. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai di ukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
- d. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan

keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

- e. Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Misalnya seorang desk relationship officer harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis.

Komponen kompetensi yang motif, karakter pribadi, dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesengajaan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil.

Komponen kompetensi yang motif, karakter pribadi, dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesengajaan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil yang dapat digambarkan sebagai berikut:

2.1.4 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2003:47), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu:

1. Kompetensi dasar (Threshold Competency) adalah karakteristik utama yang

harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya.

2. Kompetensi Pembeda (Differentiating Competency) adalah merupakan faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Menurut Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005:34) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yaitu:

1. Kompetensi pribadi adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (Personal Competency).
2. Kompetensi profesional adalah kompetensi yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu.
3. Kompetensi sosial adalah merupakan kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan pada Kunandar (2007:41), kompetensi dapat dibagi lima (5) bagian yaitu:

1. Kompetensi intelektual yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar

dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

5. Kompetensi spiritual yaitu pemahaman, penghayatan, serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

Berdasarkan uraian tentang jenis kompetensi diatas, kompetensi diklasifikasikan ke dalam 2 (dua) jenis yaitu: pertama kompetensi profesional yakni kompetensi yang berhubungan dengan peran yang kita pilih. Kedua kompetensi umum yakni kompetensi yang harus kita miliki sebagai seorang manusia. Misalnya kompetensi untuk bekerja sebaik mungkin.

2.1.5 Manfaat Kompetensi

Kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam setiap perusahaan atau organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Prihadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seorang pemegang jabatan mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatannya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut pegawai yang handal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.

3. Dasar penilaian dan pengembangan pegawai. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian berdasarkan sistem kompetensi dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau dengan dimutasikan kebagian lainnya.

Menurut Notoadmojo (2003:14) mengutarakan bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja, semakin efisien badan, tenaga, dan pemikirannya dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sirait (2006:27) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa pendidikan dan latihan memberikan pegawai keterampilan yang mereka butuhkan dan dengan adanya keterampilan yang mereka butuhkan dan dengan adanya keterampilan dapat meningkatkan rasa percaya diri staf dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.6 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (understanding) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran

harus mempunyai pemahaman yang baik tentang kondisi dan pemahaman karakteristik secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (skill) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien dan kemampuan pegawai dalam membina dan menganalisis pekerjaan.
4. Sikap (attitude) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya dan perilaku pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Nawawi (1997:89) adalah “Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental”. Mangkunegara (2000:164) berpendapat bahwa kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dimasa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan pegawai dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk

memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Rivai (2015:15) mengemukakan kinerja pegawai yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas dan pekerjaan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:770) kinerja diartikan sebagai “Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja”. Hasibuan (2002) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pengertian kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Rivai (2005:15-17) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Ada juga pengertian kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis. Sjahrudin Rasul (2002:9).

Dengan kata lain, kinerja mengartikan suatu tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang mana kinerja tersebut kemampuan dalam menjalankan suatu tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang kinerja dapat ditarik hasil bahwa kinerja merupakan ukuran bagaimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsinya dan menjalankan tanggung jawab sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai. Dengan demikian kinerja yakni hasil akhir yang dicapai oleh individu maupun kelompok didalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitas serta efektifitasnya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:89) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, menggunakan alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

b) Kuantitas Kerja

Faktor yang meliputi output/keluaran target kerja dalam kuantitas kerja.

c) Keandalan

Merupakan kemampuan seorang aparatur dinilai mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun teknis atas pekerjaannya. Keandalan juga ditinjau dari kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

d) Kerjasama

Kerjasama atau hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap aparatur terhadap sesama rekan kerja dan sikap aparatur terhadap atasan, serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

e) Tanggung Jawab dan Inisiatif Kerja

Tanggung jawab dan inisiatif kerja dilaksanakan bila aparatur mempunyai ide dan berani mengemukakan dan bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang dilakukan.

f) Disiplin

Merupakan penilaian dari ketaatan aparatur terhadap peraturan yang telah ditentukan dalam bekerja, baik disiplin waktu maupun disiplin kerja.

Menurut Handoko (1998:98) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Keterampilan atau pengalaman

Seseorang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga seseorang yang sudah berpendidikan yang tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Maka oleh sebab itu, perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang muda dan baru mulai mengikuti karir, biasanya bekerja dengan kurangnya pengalaman dalam pekerjaannya.

2) Faktor pendidikan

Seorang pegawai yang memiliki pendidikan yang rendah akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, yakni kinerja menjadi lambat dan buruk terhadap instansi tersebut. Kebalikannya jika seorang pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, otomatis dia juga mempunyai pengalaman yang lebih dan hal ini juga dapat meningkatkan kinerja para pegawai tersebut di instansi tempat dia bekerja.

3) Umur

Umur seorang pegawai agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari

cara bekerjanya, akan tetapi hal ini tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier pegawai selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambahnya lama pegawai tersebut bekerja, maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin meningkat. Dan juga umur seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

4) Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerja sama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai yang sangat berpengaruh terhadap tingkat pekerjaan. Selain itu dengan menerapkan sarana teknologi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

5) Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pegawai akan meningkatkan cara bekerjanya. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegiatan kegairahan kerja sesama pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

6) Faktor Komunikasi Internal

Faktor komunikasi internal atau komunikasi yang berasal dari dalam suatu organisasi merupakan suatu proses yang dalam hal menyampaikan dan menerima suatu berita atau informasi dari seseorang ke orang lain yang

berbeda didalam suatu organisasi, sehingga komunikasi tersebut dapat menjalankan suatu pekerjaan dan meningkatkan kinerja para pegawai.

7) Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seorang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-sebaiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Kinerja individu adalah hasil kerja para pegawai baik segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan dengan sumber standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain kinerja individu yakni hasil :

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu ini meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi) dan faktor psikologi meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan juga motivasi.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi ini meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi, dan job design.

Kriteria-kriteria yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Kriteria penilaian yang berfokus pada karakteristik pribadi seperti : loyalitas, keandalan, keterampilan, kemampuan, dan kejujuran.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, seperti ketelitian dalam bekerja, bekerja sama dengan rekan satu kerja, disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dan kesungguhan dalam bekerja.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil yang berfokus pada apa yang telah dicapai, seperti bertanggung jawab atas pekerjaan dalam mengajar, tepat waktu dalam bekerja, dan kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dari seorang karyawan.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:233) dalam mengukur kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, Yakni :

1. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang standar pekerjaan. Kualitas pekerjaan dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu dalam bekerja. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan dalam menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan

oleh perusahaan. Dimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan sangatlah berbeda antara satu dengan yang lainnya.

3. Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Menurut Robbins (2015) untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, terdapat beberapa indikator dari faktor kuantitas dan kualitas, yaitu:

Berikut penjelasan Indikator dari Dimensi Kuantitas :

- 1) Hasil kerja yang telah dicapai bertujuan untuk melihat apakah kinerja pegawai berjalan dengan baik atau tidak.
- 2) Kecepatan penyelesaian pekerjaan akan membuat hasil kinerja pegawai meningkat.
- 3) Setiap pegawai yang melakukan sekali kesalahan dalam melaksanakan tugas pasti menerima sanksi atas kesalahan mereka.
- 4) Jika pegawai menetapkan target penyelesaian pekerjaan hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat
- 5) Kehadiran pegawai tanpa absen dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- 6) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berikut penjelasan Indikator dari Dimensi Kualitas :

- 1) Pegawai yang mempunyai mental yang kuat mampu untuk meningkatkan kinerja dibanding pegawai yang mempunyai mental yang lemah.
- 2) Kecekatan dalam melakukan pekerjaan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Kekuatan pegawai didalam suatu instansi/organisasi sangat diperlukan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- 4) Bakat merupakan kemampuan yang memang sudah dimiliki oleh setiap orang yang digunakan untuk mempelajari sebuah hal dengan cepat dan dalam waktu yang singkat. Jika pegawai mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan bakatnya akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 5) Jika pegawai menguasai dan lebih cekatan menggunakan peralatan kerja yang telah disediakan oleh instansi maka hasil kerja yang didapatkan akan meningkat.
- 6) Jika pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan bekerja sama maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan waktu yang cepat dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Mengukur Kinerja Pegawai

Menurut Indrastuti (2014:108) tujuan dan manfaat dari penerapan

manajemen kinerja adalah :

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya.
2. Kesempatan kerja tenaga pengajar yang adil, karena akan memperoleh kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja.

2.3 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

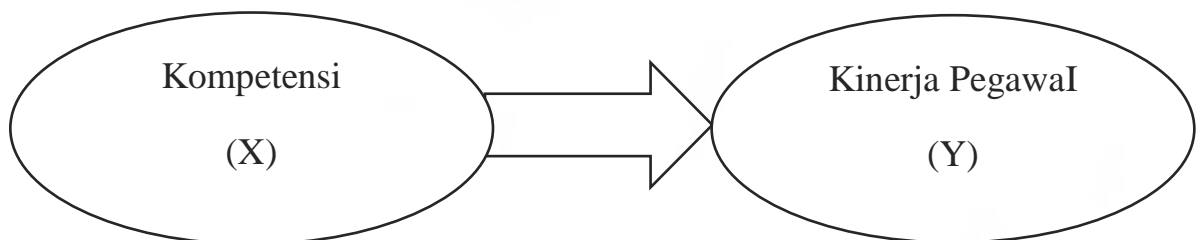
No	Judul Penelitian (Nama Peneliti dan Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ni Wayan Santiasih (2012) tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pupuan Kabupaten tabanan. https://ejournal.u ndiksha.ac.id	1. Kompetensi 2. Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian sebelumnya maupun penelitian sekarang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga temuan penelitian sekarang memperkuat simpulan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan kompetensi mempengaruhi kinerja secara positif.

2.	<p>Maria S. Sampe (2014) Tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UTP Perpustakaan Universitas Hasanuddi.</p> <p>https://journal.unhas.ac.id</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Kinerja 	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini relevan yang menemukan bahwa semua bentuk kompetensi manajemen sumber daya manusia memberikan pengaruh positif.
3.	<p>Dina Rande (2016) tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan informatika Kabupaten Mamuju Utara.</p> <p>https://jurnal.untad.ac.id</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Kinerja 	Analisis Statistik Deskriptif	bahwa besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (<i>motives</i>), sifat (<i>traits</i>), konsep diri (<i>self-concepts</i>), pengetahuan (<i>knowledge</i>) dan keterampilan (<i>skills</i>).
4.	<p>Andi Irwan (2016) tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Kinerja 	Regresi Linear Sederhana	Dari hasil pengujian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif) secara bersama-sama

	Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. https://jurnal.untad.ac.id			mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.
5.	Kadek Wiwin Dwi Wismayanti (2017) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. https://erepo.unu.ac.id	1. Kompetensi 2. Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil uji regresi linear sederhana di atas menjelaskan setiap kenaikan pada variabel X akan diikuti dengan kenaikan variabel Y, yang menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1
Kerangka berfikir



Sumber : Rivai (2015)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

“Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau”.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, RIAU 28783.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X) Kemampuan yang cukup untuk melakukan tugas atau dinyatakan sebagai keterampilan dan kemampuan. Suparno (2012).	1. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> ● Pengetahuan konseptual ● Pengetahuan prosedural 	Ordinal
	2. Pemahaman	<ul style="list-style-type: none"> ● Pemahaman terhadap bidang pekerjaan ● Pemahaman terhadap pelaksanaan pekerjaan 	
	3. Keterampilan (Skill)	<ul style="list-style-type: none"> ● Keterampilan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. ● Keterampilan pegawai dalam menganalisis pekerjaan. 	
	4. Sikap (Attitude)	<ul style="list-style-type: none"> ● Perilaku yang 	

		<p>ditunjukkan seseorang pegawai dalam merespons permasalahan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Perilaku pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik. 	
<p>Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan ● Kerapian dalam bekerja ● Bertanggungjawab dalam bekerja ● Kejujuran dalam bekerja. ● Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan ● Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan. ● Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ● Masuk dan pulang kerja tepat waktu ● Memanfaatkan waktu kerja dengan baik 	Ordinal

Sumber : Data olahan, 2022

3.3 Jenis dan Sumber data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu :

a) Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau seperti tanggapan responden mengenai kompetensi terhadap kinerja pegawai.

b) Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau yang ada hubungannya dengan penulisan ini, diantaranya seperti data jumlah pegawai, sejarah pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau, Struktur organisasi, Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mandau.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2010:131). Populasi dari peneliti ini adalah Pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau yaitu sebanyak 51 orang yang terdiri dari 15 bidang.

Sedangkan sampel ialah subkelompok atau Sebagian dari populasi (Sekaran, 2003). Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu *sensus* yang mana penentuan sampel berdasarkan seluruh populasi yaitu sebanyak 51 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua penelitian dalam bentuk kuesioner dan disebarakan kepada responden untuk diisi sesuai dengan alternative jawaban yang telah disediakan . Pertanyaan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dan untuk mengukur persepsi menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut :

- a) Sangat setuju (SS) = Diberi bobot 5
- b) Setuju (S) = Diberi bobot 4
- c) Cukup Setuju (CS) = Diberi bobot 3
- d) Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) =Diberi bobot 1

3.6 Analisis Data

1) Analisis Deskriptif

Dalam menganalisa data yang didapatkan dari perusahaan penulis menggunakan metode deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk memperoleh analisis deskriptif, dengan menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju = Bobot/Nilai = 5
- b. Setuju = Bobot/Nilai = 4
- c. Cukup Setuju = Bobot/Nilai = 3
- d. Kurang Setuju = Bobot/Nilai = 2
- e. Tidak Setuju = Bobot/Nilai = 1

2) Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, Teknik atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur pada apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau

sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hasil (*correlated atau total indicator*) $> r$ table, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukuran semakin stabil pula alat pengukuran tersebut maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi Statistical Product And Service Solution (SPSS) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = Kompetensi

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error

4) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan perentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besar nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*Crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*Time Series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011). Untuk melihat seberapa besar hubungan setiap variabel maka dapat dilihat sebagai berikut:

- a. 0 - 0.199 Sangat Rendah
- b. 0.20 – 0.399 Rendah
- c. 0.440 – 0.599 Cukup
- d. 0.60 – 0.799 Kuat
- e. 0.80 – 1.000 Sangat Kuat

5) Uji – t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independent secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independent. Jika nilai Probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independent terhadap dependen (*Koefisien Regresi Tidak Signifikan*) sedangkan jika

nilai Probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independent terhadap dependen (*Koefisien Regresi Signifikan*) (Ghozali,2011).

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas ata independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan Uji T adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut table. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan niali t table, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau

Kecamatan Mandau merupakan salah satu kecamatan di wilayah Kabupaten Bengkalis, Riau, Indonesia. Ibukota Kecamatan Mandau ialah Duri yang berada di lajur Jalan Raya Lintas Sumatera, sekitar 120 km dari ibukota Provinsi Riau, Pekanbaru. Kecamatan Mandau pada awalnya berada di Muara Kelantan yang sekarang berada di wilayah Kabupaten Siak yaitu Kecamatan Sungai Mandau. Berdasarkan hasil penelusuran dokumen, Mandau adalah nama anak sungai yang bermuara ke sungai siak membujur dari timur ke barat akhirnya menjadi nama suatu daerah yaitudaerah Mandau yang di Zaman Kerajaan Siak disebut Ondor Distrik Mandau. Daerah yang memiliki hukum sendiri oleh sultan siak.

Kecamatan Mandau merupakan kecamatan yang terbentuk secara bersamaan dengan Kabupaten Bengkalis berdasarkan UU Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten.

Dalam lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah, dengan luas wilayah 934,47 km. Pada tahun 1960 ibu kota Kecamatan Mandau pindah ke kota duri dengan kantor pusat di pokok jengkol. Kemudian pada tahun 1977 kantor Camat Mandau pindah ke kantor yang sekarang di jalan Sudirman No.56 Duri.

Kecamatan Mandau secara Geografis berbatasan langsung dengan :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bathin Solopan.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Bukit Batu.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Pinggir.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Rokan Hilir.

Setiap pemerintahan kecamatan pasti memiliki visi dan misi, dimana dalam menjalankan layanannya Kantor Camat Mandau memiliki visi “Mewujudkan Kantor Camat Mandau sebagai pemerintahan yang berwibawa, Transparan dan bertanggung jawab”. Sedangkan misi Kecamatan Mandau adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang berdisiplin, berdedikasi, bertanggung jawab dan berpendidikan serta berwawasan ke depan.
- 2) Membangun pemerintahan yang baik, Amanah, dan berwibawa (Good Government).
- 3) Mengoptimalkan pengelolaan anggaran secara efektif, akuntabel dan transparan.

Pada tahun 2017 Kecamatan Mandau dimekarkan menjadi dua kecamatan yaitu Kecamatan Mandau dan Kecamatan Bathin solopan. Saat ini Kecamatan Mandau terdiri dari 11 Kelurahan atau Desa yaitu Kelurahan Air Jamban, Babussalam, Balik Alam, Batang Serosa, Duri Barat, Duri Timur, Gajah Sakti, Pematang Pudu, Talang Mandi, Desa Bathin Betuah dan Harapan Baru.

Jumlah penduduk Kecamatan Mandau pada tahun 2019 adalah 150.806 jiwa yang terdiri dari 77.297 jiwa laki-laki dan 73.509 jiwa perempuan. Dari komposisi jumlah laki-laki dan perempuan tersebut, Kecamatan Mandau memiliki nilai sex ratio sebesar 105, hal ini menunjukkan bahwa dalam 100 jiwa perempuan terdapat 105 jiwa laki-laki. Dengan luas wilayah kira-kira 518,65 km² dan jumlah penduduk 150.806 jiwa, Menghasilkan kepadatan penduduk sebesar 291 yang artinya dalam setiap 1 km² dihuni sekitar 291 orang.

Jumlah sarana Pendidikan di kecamatan Mandau relatif banyak dan cukup merata di seluruh desa atau kelurahan. Sarana Pendidikan berjumlah 160 unit dengan rincian 69 unit SD/MI, 21 unit SMP/MTS, 12 unit SMA/MA, 2 unit SMK dan 2 unit Akademi/Perguruan Tinggi. Dibidang sarana Kesehatan di kecamatan Mandau memiliki 6 Rumah Sakit, 7 Poliklinik, 3 Puskesmas dan 19 Apotek. Dalam hal infrastruktur jalan di kecamatan Mandau sudah cukup memadai. Panjang jalan mencapai 758 km, dimana dalam kondisi baik sebesar 50,66 persen , 26,12 persen kondisi sedang, 15,43 persen kondisi rusak dan 7,79 persen dalam kondisi rusak berat.

Bidang pertanian di kecamatan Mandau yang termasuk maju adalah sub-bidang perkebunan. Tercatat tahun 2014, produktivitas karet dan kelapa sawit mencapai masing-masing 21.369 ton dan 640.658 ton. Perkembangan sector pertanian khususnya perkebunan di kecamatan Mandau semakin meningkat dan berkontribusi dalam peningkatan perekonomian masyarakat. Hal ini dilihat dari semakin luasnya

lahan perkebunan dan meningkatnya produksi rata-rata pertahun dengan komoditas utama kelapa sawit, kelapa, karet dan tanaman lainnya. Pada sub-bidang perikanan, Hanya perikanan budidaya di kolam yang diusahakan oleh masyarakat kecamatan Mandau, mengingat letak geografis kecamatan Mandau keseluruhan berada di daratan.

Dibidang perekonomian industry memiliki peran penting bagi ekonomi masyarakat di kecamatan Mandau. Salah satu yang memegang peran besar dalam perekonomian kecamatan Mandau ialah dalam bidang industry pertambangan. Yang mana di kecamatan Mandau ini terdapat salah satu ladang minyak terkaya di Indonesia tepatnya berada di kota Duri. Ladang minyak Duri telah dieksploitasi sejak tahun 50-an oleh PT.Caltex Pacific Indonesia (CPI) dan masih berproduksi hingga sekarang. Dari hasil industry inilah yang mengahntarkan kecamatan Mandau sebagai salah satu kecamatan terkaya di Indonesia.

Selain industry, perdagangan juga merupakan salah satu penggerak perekonomian di kecamatan Mandau. Sebagai wilayah perlintasan antar provinsi dan antar kabupaten, Kecamatan Mandau memiliki sarana perdagangan dan akomodasi yang terbilang dalam jumlah yang relatif banyak.

Meskipun dikatakan sebagai kecamatan terkaya tidak berarti bahwa kecamatan ini adalah kecamatan yang Makmur dan maju. Sampai saat ini sarana dan prasarana di kecamatan Mandau hanya terdapat dari dua jalan utama yaitu jalan

Jendral Sudirman dan Jalan Hang Tuah. Di pokok jengkol, Jalan Raya Dumai-Pekanbaru yang merupakan bagian dari Jalan Raya Lintas Sumatera bercabang dua. Satu menjadi Jalan Sudirman yang merupakan pusat kota lama dan satu menjadi Jalan Hang Tuah yang menjadi pusat pertumbuhan baru.

Suku asli kecamatan Mandau adalah suku sakai, dikatakan suku asli karena suku inilah yang mendiami daerah kecamatan Mandau. Ketika daerah kecamatan Mandau mulai dibangun orang-orang suku sakai ini mulai tergesur ke daerah pelosok pedalaman. Namun saat ini mereka sudah mulai bisa berbaur dengan masyarakat dan sudah bisa membentuk pemukiman, mereka tidak lagi tinggal di pedalaman. Bahkan anak-anak suku sakai saat ini sudah banyak yang mengenyam Pendidikan sampai tingkat perguruan tinggi.

Selain suku sakai, Juga ada suku pendatang yang bermigrasi ke daerah kecamatan Mandau ini, Dengan suku pendatang yang terbesar jumlahnya ialah suku Minang, kemudian suku Batak, jawa dan beberapa suku lainnya. Para pendatang ini umumnya datang ke daerah kecamatan Mandau memiliki tujuan untuk bekerja dan mencari penghidupan yang layak. Hal ini tidak terlepas dari keberadaan perusahaan pertambangan yang berada di wilayah kecamatan Mandau.

Sebagai salah satu Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis sesuai dengan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi dan

Uraian Tugas serta Tata Kerja pada Kecamatan dan Kelurahan di lingkungan Kabupaten Bengkalis, Kecamatan Mandau mempunyai tugas yaitu membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan Umum dan menyelenggarakan fungsi :

1. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan Umum.
2. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Bupati.
3. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum serta penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di Kecamatan.
4. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa dan kelurahan.
5. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintah kabupaten yang ada di kecamatan; dan 6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

Sebagai bentuk komitmen pelaksanaan atas tugas dan fungsi tersebut, telah ditandatangani perjanjian kinerja Tahun 2019 yang meliputi sasaran, indikator dan target yang harus dicapai. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target sasaran dengan realisasinya. Berdasarkan perjanjian kinerja Tahun 2019, Kecamatan Mandau terdapat 3 (tiga) sasaran dan terdapat 3 (tiga) indikator untuk menilai realisasi dan capaian di tahun 2019 yaitu sasaran pertama Meningkatnya kepuasan masyarakat dengan indikator Indeks pelayanan /

indeks kepuasan masyarakat, sasaran kedua Meningkatkan kinerja penyelenggaraan tugas umum pemerintahan kecamatan dengan indikator Persentase kelurahan / desa dengan kinerja baik dan sasaran ketiga Meningkatkan keamanan dan ketertiban dengan indikator Persentase penurunan gangguan KAMTIBMAS.

Secara keseluruhan Sasaran dalam Perjanjian Kinerja tahun 2019 Kecamatan Mandau telah tercapai, yaitu dari 3 (tiga) indikator kinerja sudah tercapai dan terpenuhi. Keberhasilan pencapaian berbagai indikator kinerja di Kecamatan Mandau merupakan hasil kerja sama segenap jajaran Kecamatan Mandau, serta bimbingan dari pimpinan dan dukungan dari lintas Perangkat Daerah. Untuk Tahun 2019, Kecamatan Mandau berkomitmen untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dengan menerapkan prinsip-prinsip good governance dan clean governance.

4.2 Visi dan Misi Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau

VISI KECAMATAN MANDAU:

“MEWUJUDKAN KANTOR CAMAT MANDAU SEBAGAI PEMERINTAHAN YANG BERWIBAWA, TRANSPARAN DAN BERTANGGUNG JAWAB”

Visi Kantor Camat Mandau Kabupaten Bengkalis mengandung makna sebagai berikut :

- **Pemerintahan Yang Berwibawa**

Kantor Camat Mandau dengan dukungan segenap staf, karyawan dan karyawati berupaya sedaya upaya akan mewujudkan pemerintahan yang

beribawa dengan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayanan masyarakat bagi segenap masyarakat pengguna jasa pelayanan pemerintahan, sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

- **Pemerintahan Yang Transparan**

Transparan berarti bahwa keputusan-keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dalam tata cara yang sesuai dengan peraturan-peraturan dan regulasi-regulasi. Hal tersebut juga berarti bahwa informasi tersedia secara bebas dan dapat diakses secara langsung dan mudah dipahami.

- **Pemerintahan Yang Bertanggung Jawab**

Berarti segala keputusan dan pelaksanaan yang diambil dalam melaksanakan pemerintahan dapat di pertanggung jawabkan sesuai dengan peraturan-peraturan dan regulasi.

MISI KECAMATAN MANDAU :

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang berdisiplin, berdedikasi, bertanggung jawab dan berpendidikan serta berwawasan ke depan.
- 2) Membangun pemerintahan yang baik, amanah dan berwibawa (Good Government).
- 3) Mengoptimalkan pengelolaan anggaran secara efektif,akuntabel dan transparan.

4.3 Struktur Organisasi Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, Camat Mandau Kabupaten Bengkalis membawahi 1 (Satu) Sekretariat dan 5 (Lima) Seksi sebagai berikut :

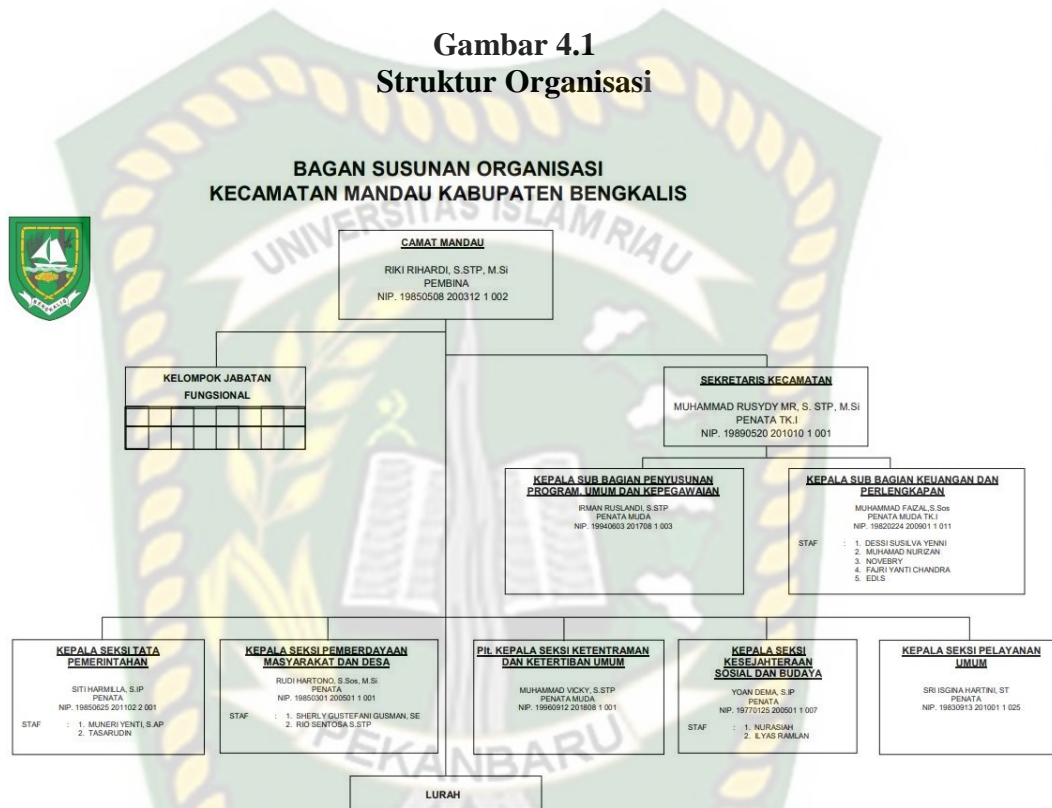
- 1) Sekretariat, yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam melakukan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat/satuan organisasi kecamatan. Susunan organisasi Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.
- 2) Seksi Tata Pemerintahan, yang mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta layanan di bidang pemerintahan Kecamatan, pemerintahan Kelurahan dan pemerintahan Desa serta di bidang pertanahan dan kependudukan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, yang mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta layanan di bidang pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum , mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman dan

petunjuk teknis serta layanan di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta pembinaan polisi pamong praja di Kecamatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 5) Seksi Kesejahteraan Sosial dan Budaya, mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta layanan di bidang kesejahteraan sosial dan budaya yang meliputi pelayanan umum, bantuan sosial, pembinaan kepemudaan, pemberdayaan perempuan dan olahraga di wilayah kecamatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 6) Seksi Pelayanan Umum, mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta layanan di bidang pelayanan umum, pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum serta PATEN di Kantor Camat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Struktur Organisasi Kantor Camat Mandau Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Gambaran umum pegawai pada penelitian ini akan diuraikan secara deskriptif dan disajikan dalam bentuk tabel dari jumlah pegawai yang terbagi dari beberapa antara lain: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja pada instansi . Uraian identitas ini diharapkan dapat mempermudah peneliti memberikan gambaran yang cukup jelas tentang kondisi pegawai dengan kaitannya dengan masalah-masalah dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau, dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 46 responden. Berikut adalah uraian tentang identitas pegawai.

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin memiliki peran penting bagi instansi sebab tidak semua jabatan dalam instansi cocok untuk ditempati semua orang. Pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan identitas pegawai berdasarkan jenis kelamin . berikut dibawah ini tabel 5.1 identitas pegawai berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	29	57%
2	Perempuan	22	43%
		51	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 51 pegawai terdapat sebanyak 29 pegawai atau sebesar 57% berjenis kelamin laki-laki sedangkan untuk sisanya sebanyak 22 pegawai atau sebesar 43% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada kantor Pemerintah Kecamatan Mandau sebagian besar pegawainya berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan.

5.1.2 Umur Pegawai

Umur pegawai memiliki peran penting dalam bagi instansi sebab tidak semua jabatan cocok untuk ditempati semua usia. Pada penelitian ini, peneliti mengelompokan identitas pegawai berdasarkan usia pegawai. Beri data umur pegawai kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau pada tabel 5.2 kut dibawah ini dilampiran

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Umur Pegawai

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<25 tahun	6	12%
2	25-35 tahun	21	41%
3	36-45 tahun	16	31%
4	46-55 tahun	6	12%
5	>55	2	4%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari 51 pegawai terdapat sebanyak 6 pegawai yang berusia <25 tahun dengan persentase 12%, lalu sebanyak 21 pegawai yang berusia 25-35 tahun dengan persentase 41%, serta sebanyak 16 pegawai berusia

36-45 dengan persentase 31%, , serta sebanyak 6 pegawai yang berusia 4-55 tahun dengan persentase 12%, dan 2 pegawai berusia >55 tahun dengan persentase 4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berumur 25-45 tahun.

5.1.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan pegawai memiliki peran yang paling penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat pendidikan yang berbeda-beda akan memberikan gambaran kinerja pegawai yang berbeda pulan. Berikut dibawah ini dilampirkan data pendidikan terakhir pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau pada tabel 5.3.

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	3	6%
2	D3	6	12%
3	S1	28	55%
4	S2	14	27%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data Olahan,2023

Dari tabel 5.3 di atas menunjukkan 3 pegawai atau 6% pegawai yang memiliki pendidikan SMA/SMK, sebanyak 6 pegawai atau 12% pegawai yang memiliki pendidikan DIII dan sebanyak 28 pegawai atau 55% pegawai yang memiliki pendidikan S1, serta 14 orang atau 27% pegawai memiliki pendidikan S2. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau yang memiliki jenjang pendidikan S1.

5.2 Analisis Deskriptif

5.2.1 Variabel Kompetensi (X)

1) Kompetensi

Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangankarier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

a) Pengetahuan

Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

- Pengetahuan konseptual.

Adapun tanggapan responden tentang pengetahuan konseptual yang dimiliki pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.4, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.4
Pendapat Responden Tentang Pengetahuan Konseptual

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase

1.	Sangat Setuju	11	5	22%
2.	Setuju	36	4	71%
3.	Cukup Setuju	4	3	7%
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.4 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait Pegawai mempunyai pengetahuan konseptual terhadap pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 11 pegawai atau 22% memilih menjawab sangat setuju, dan 36 pegawai atau 71% memilih menjawab setuju, dan sebanyak 4 pegawai atau 7% yang memilih netral. Sedangkan yang memilih menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden setuju bahwa pengetahuan konseptual diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi yang harus mereka miliki.

- Pengetahuan procedural

Adapun tanggapan responden mengenai pengetahuan procedural yang dimiliki pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.5, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.5
Pendapat Responden tentang Pengetahuan Procedural

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
----	-------------------	------------------	-------	------------

1.	Sangat Setuju	21	5	41%
2.	Setuju	28	4	55%
3.	Cukup Setuju	2	3	5%
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat tidak setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olan, 2023

Dari tabel 5.5 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait Pegawai mempunyai pengetahuan tentang prosedural terhadap pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 21 pegawai atau 41 % memilih menjawab sangat setuju, dan 28 pegawai atau 55% memilih menjawab setuju, dan sebanyak 2 pegawai atau 4% yang memilih netral. Sedangkan yang memilih menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden setuju bahwa pengetahuan prosedural diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi yang harus mereka miliki.

b) Pemahaman

Pemahaman adalah Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang kondisi dan pemahaman karakteristik secara efektif dan efisien.

- Pemahaman terhadap bidang pekerjaan

Adapun tanggapan responden mengenai pemahaman pegawai terhadap bidang pekerjaannya pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.6, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.6
Pendapat Responden Terhadap Pemahaman Bidang Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	5	29%
2.	Setuju	34	4	67%
3.	Cukup Setuju	2	3	4%
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.6 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait Pegawai memahami bidang pekerjaan yang dilaksanakan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 15 pegawai atau 29 % memilih menjawab sangat setuju, dan 34 pegawai atau 67% memilih menjawab setuju, dan sebanyak 2 pegawai atau 4% yang memilih netral. Sedangkan yang memilih menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemahaman terhadap bidang pekerjaan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi yang harus mereka miliki.

- Pemahaman terhadap pelaksanaan pekerjaan

Adapun tanggapan responden mengenai pemahaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.7, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.7
Pendapat Responden Terhadap Pemahaman Pelaksanaan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	5	25%
2.	Setuju	37	4	73%
3.	Cukup Setuju	1	3	2%
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.7 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait Pegawai memahami pekerjaan yang dilaksanakan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 13 pegawai atau 25 % memilih menjawab sangat setuju, dan 37 pegawai atau 73% memilih menjawab setuju, dan sebanyak 1 pegawai atau 2% yang memilih netral. Sedangkan yang memilih menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemahaman terhadap pekerjaan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi yang harus mereka miliki.

c) Keterampilan (Skill)

Keterampilan adalah Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien dan kemampuan pegawai dalam membina dan menganalisis pekerjaan.

- Keterampilan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Adapun tanggapan responden mengenai keterampilan pegawai dalam memilih mode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.8, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.8
Pendapat Responden Terhadap Keterampilan Dalam Memilih Metode Kerja Yang Dianggap Lebih Efektif Dan Efisien

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	5	31%
2.	Setuju	34	4	67%
3.	Cukup Setuju	1	3	2%
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.8 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait keterampilan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 16 pegawai

atau 31% memilih menjawab sangat setuju, dan 34 pegawai atau 67% memilih menjawab setuju, dan sebanyak 1 pegawai atau 2% yang memilih netral. Sedangkan yang memilih menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa keterampilan pegawai dalam memilih metode mengenai keterampilan kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi yang harus mereka miliki.

- Keterampilan pegawai dalam menganalisis pekerjaan.

Adapun tanggapan responden mengenai keterampilan pegawai dalam menganalisis pekerjaannya pada Kantor Pemerintahan Kecaatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.9, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.9
Pendapat Responden Terhadap Keterampilan Dalam Menganalisis Pekerjaan.

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	5	29%
2.	Setuju	36	4	71%
3.	Cukup Setuju	0	3	-
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.9 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait Pegawai mempunyai keterampilan dalam menganalisis pekerjaan yang dilaksanakan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 15 pegawai atau 29% memilih menjawab sangat setuju, dan 36 pegawai atau 71% memilih menjawab setuju. Sedangkan yang memilih menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa Sebagian besar responden setuju bahwa keterampilan pegawai dalam menganalisis pekerjaan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi yang harus mereka miliki.

d) Sikap (Attitude)

Sikap adalah perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya dan perilaku pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

- Perilaku yang ditunjukkan seseorang pegawai dalam merespons permasalahan.

Adapun tanggapan responden mengenai perilaku pegawai dalam menghadapi masalah pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.10, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.10
Pendapat Responden Terhadap Perilaku Yang Baik Dalam Merespons
Permasalahan Yang Terjadi Dalam Organisasi

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	23	5	45%
2.	Setuju	28	4	55%
3.	Cukup Setuju	0	3	-
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.10 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait perilaku pegawai dalam menghadapi masalah yang terjadi pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 23 pegawai atau 45 % memilih menjawab sangat setuju, dan 28 pegawai atau 55% memilih menjawab setuju. Sedangkan yang memilih menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa Sebagian besar responden setuju bahwa perilaku yang ditunjukkan seseorang pegawai dalam merespon permasalahan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi yang harus mereka miliki.

- Perilaku pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

Adapun tanggapan responden mengenai perilaku pegawai dalam dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.8, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.11
Pendapat Responden Terhadap Perilaku Yang Baik Dalam Menjalankan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	17	5	33%
2.	Setuju	32	4	63%
3.	Cukup Setuju	2	3	4%
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan,2023

Dari tabel 5.11 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 17 pegawai atau 33% memilih menjawab sangat setuju, dan 32 pegawai atau 63% memilih menjawab setuju, dan sebanyak 2 pegawai atau 4% memilih menjawab netral. Sedangkan yang memilih menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa Sebagian besar responden setuju bahwa perilaku pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan.Hal ini merupakan bagian dari kompetensi yang harus mereka miliki..

5.2.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi (X)

Tabel 5.12
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden
Mengenai Variabel Kompetensi (X)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Pegawai mempunyai pengetahuan konseptual terhadap pelaksanaan pekerjaan	11	36	4	0	0	51
	BOBOT NILAI	55	144	12	0	0	211
2.	Pegawai mempunyai pengetahuan tentang prosedural terhadap pelaksanaan pekerjaan	21	28	2	0	0	51
	BOBOT NILAI	105	112	6	0	0	223
3.	Pegawai memahami bidang pekerjaann yang dilaksanakan	15	34	2	0	0	51
	BOBOT NILAI	75	136	6	0	0	217
4.	Pegawai memahami pekerjaan yang akan dilaksanakan	13	37	1	0	0	51
	BOBOT NILAI	65	148	3	0	0	216
5.	Pegawai mempunyai keterampilan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien	16	34	1	0	0	51
	BOBOT NILAI	80	136	3	0	0	219
6.	Pegawai mempunyai keterampilan dalam menganalisis pekerjaan.	15	36	0	0	0	51
	BOBOT NILAI	75	144	0	0	0	219
7.	Pegawai berperilaku yang baik dalam merespons permasalahan yang terjadi dalam organisasi	23	28	0	0	0	51
	BOBOT NILAI	115	112	0	0	0	227
8.	Pegawai berperilaku yang baik dalam menjalankan pekerjaan	17	32	2	0	0	51
	BOBOT NILAI	85	128	6	0	0	219

TOTAL	1.751
Skor Tertinggi	227
Skor Terendah	211

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.12 yang telah dipaparkan diatas mengenai tanggapan responden mengenai variable Kompetensi (X) pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat nilai terendah dan tertinggi. Persentase tertinggi terletak pada pernyataan Pegawai berperilaku yang baik dalam merespons permasalahan yang terjadi dalam organisasi dengan skor paling banyak 227. Sedangkan persentase terendah terletak pada pernyataan Pegawai mempunyai pengetahuan konseptual terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan skor 211.

Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat kategori tinggi rendahnya skala terkait variabel Kompetensi (X) pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat dibawah ini, sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 8 \times 5 \times 51 = 2.040$$

$$\text{Nilai Minimal} = 8 \times 1 \times 51 = 408$$

$$\text{Rata-Rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$\text{Rata-Rata} = \frac{2.040 - 408}{5} = 326$$

- **Sangat Setuju** = 1.714 – 2.040

- Setuju = 1.388 – 1.714
- Cukup Setuju = 1.062 – 1.388
- Tidak Setuju = 736 – 1.062
- Sangat Tidak Setuju = 408 – 326

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan hasil skor untuk variabel Kompetensi (X) pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dengan jumlah skor 1.751 yang terletak pada rentang 1.714 – 2.040 yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai yang ada pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau Sangat Baik.

5.2.3 Variabel Kinerja

2) Kinerja

Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dimasa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan pegawai dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasikan pegawai dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

a) Kualitas Kerja

- Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Adapun tanggapan responden mengenai ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.13, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.13
Pendapat Responden Terhadap Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	37	5	73%
2.	Setuju	14	4	27%
3.	Cukup Setuju	0	3	-
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.13 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 37 pegawai atau 73% memilih menjawab sangat setuju, dan 14 pegawai atau 27% memilih menjawab setuju. Sedangkan yang memilih menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kinerja yang harus mereka miliki.

- Kerapian dalam bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai kerapian pegawai dalam bekerja pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.14, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.14
Pendapat Responden Terhadap Kerapian Dalam Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	33	5	65%
2.	Setuju	18	4	35%
3.	Cukup Setuju	0	3	-
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.14 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait kesiapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 33 pegawai atau 65% memilih menjawab sangat setuju, dan 18 pegawai atau 35% memilih menjawab setuju. Sedangkan yang memilih menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kerapian dalam bekerja diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kinerja yang harus mereka miliki.

- Bertanggungjawab dalam bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai sebesarapa besar tanggungjawab pegawai dalam bekerja pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.15, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.15
Pendapat Responden Terhadap Bertanggungjawab Dalam Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	32	5	63%
2.	Setuju	19	4	37%
3.	Cukup Setuju	0	3	-
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan,2023

Dari tabel 5.15 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 32 pegawai atau 63% memilih menjawab sangat setuju, dan 19 pegawai atau 37% memilih menjawab setuju. Sedangkan yang memilih menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa bertanggungjawab dalam bekerja diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kinerja yang harus mereka miliki.

- Kejujuran dalam bekerja.

Adapun tanggapan responden mengenai kejujuran pegawai dalam bekerja pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.16, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.16
Pendapat Responden Terhadap Kejujuran Dalam Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	25	5	49%
2.	Setuju	26	4	51%
3.	Cukup Setuju	0	3	-
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.16 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait kejujuran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 25 pegawai atau 49% memilih menjawab sangat setuju, dan 26 pegawai atau 51% memilih menjawab setuju. Sedangkan yang memilih menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kejujuran dalam bekerja diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kinerja yang harus mereka miliki.

b) Kuantitas Kerja

- Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Adapun tanggapan responden mengenai hasil kerja yang diperoleh pegawai sesuai dengan standard yang di tetapkan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.17, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.17
Pendapat Responden Terhadap Hasil Kerja Dengan Standar Yang Ditetapkan

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	17	5	33%
2.	Setuju	31	4	61%
3.	Cukup Setuju	3	3	6%
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.17 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standard yang berlaku pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 17 pegawai atau 33% memilih menjawab sangat setuju, dan 31 pegawai atau 61% memilih menjawab setuju, dan yang memilih menjawab netral sebanyak 3 pegawai atau 6%. Sedangkan yang memilih menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kinerja yang harus mereka miliki.

- Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

Adapun tanggapan responden mengenai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel 5.18, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.18
Pendapat Responden Terhadap Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	34	5	67%
2.	Setuju	16	4	31%
3.	Cukup Setuju	1	3	2%
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.18 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 34 pegawai atau 67% memilih menjawab sangat setuju, dan 16 pegawai atau 31% memilih menjawab setuju, dan

yang memilih menjawab netral sebanyak 1 pegawai atau 2%. Sedangkan yang memilih menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa mampu menyelesaikan semua yang diberikan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kinerja yang harus mereka miliki.

c) Waktu

- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Adapun tanggapan responden mengenai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau kepada pegawai dapat dilihat pada tabel 5.19, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.19
Pendapat Responden Terhadap Penyelesaian Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	5	23%
2.	Setuju	35	4	69%
3.	Cukup Setuju	4	3	8%
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.19 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 12 pegawai atau 23% memilih menjawab sangat setuju, dan 35 pegawai atau 69% memilih menjawab setuju, dan sebanyak 4 pegawai atau 8% memilih menjawab netral. Sedangkan yang memilih menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kinerja yang harus mereka miliki.

- Masuk dan pulang kerja tepat waktu

Adapun tanggapan responden mengenai masuk dan pulang kerja pada saat bekerja pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau kepada pegawai dapat dilihat pada tabel 5.20, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.20
Pendapat Responden Terhadap Masuk Dan Pulang Tepat Waktu

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	5	31%
2.	Setuju	33	4	65%
3.	Cukup Setuju	2	3	4%
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.20 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait kedisiplinan pegawai dalam datang dan pulang Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 16 pegawai atau 31% memilih menjawab sangat setuju, dan 33 pegawai atau 65% memilih menjawab setuju, dan sebanyak 2 pegawai atau 4% memilih menjawab netral. Sedangkan yang memilih menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa masuk dan pulang kerja tepat waktu diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kinerja yang harus mereka miliki.

- Memanfaatkan waktu kerja dengan baik

Adapun tanggapan responden mengenai kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja dengan baik pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau kepada pegawai dapat dilihat pada tabel 5.21, yang telah dilampirkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.21
Pendapat Responden Terhadap Memanfaatkan Waktu Bekerja Dengan Baik

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1.	Sangat Setuju	27	5	53%
2.	Setuju	24	4	47%
3.	Cukup Setuju	0	3	-
4.	Tidak Setuju	0	2	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	-
TOTAL		51		100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.21 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan tanggapan responden terkait kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja dengan baik pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Sebanyak 27 pegawai atau 53% memilih menjawab sangat setuju, dan 24 pegawai atau 47% memilih menjawab setuju. Sedangkan yang memilih menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden bahwa sebagian besar responden setuju bahwa memanfaatkan waktu kerja dengan baik diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi yang harus mereka miliki.

5.2.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5.22
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden
Mengenai Variabel Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	37	14	0	0	0	51
	BOBOT NILAI	185	56	0	0	0	241
2.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	33	18	0	0	0	51
	BOBOT NILAI	165	72	0	0	0	237
3.	Saya bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab	32	19	0	0	0	51
	BOBOT NILAI	180	76	0	0	0	256
4.	Saya bisa melakukan pekerjaan	25	26	0	0	0	51

	dengan jujur						
	BOBOT NILAI	125	104	0	0	0	229
5.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	17	31	3	0	0	51
	BOBOT NILAI	85	124	9	0	0	218
6.	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan	34	16	1	0	0	51
	BOBOT NILAI	170	64	3	0	0	237
7.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	12	35	4	0	0	51
	BOBOT NILAI	60	140	12	0	0	212
8.	Saya bisa tepat waktu pada jam masuk kantor dan jam pulang kerja kantor	16	33	2	0	0	51
	BOBOT NILAI	80	132	6	0	0	218
9.	Saya bisa memanfaatkan waktu bekerja dengan baik	27	24	0	0	0	51
	BOBOT NILAI	135	96	0	0	0	231
TOTAL							2.079
Skor Tertinggi							256
Skor Terendah							212

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.22 yang telah dipaparkan diatas mengenai tanggapan responden mengenai variable Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat nilai terendah dan tertinggi. Persentase tertinggi terletak pada saya bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dengan skor paling banyak 256. Sedangkan persentase terendah terletak pada pernyataan saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan skor 212.

Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat kategori tinggi rendahnya skala terkait variabel Kinerja (Y) pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dilihat dibawah ini, sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 9 \times 5 \times 51 = 2.295$$

$$\text{Nilai Minimal} = 9 \times 1 \times 51 = 459$$

$$\text{Rata-Rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$\text{Rata-Rata} = \frac{2.295 - 459}{5} = 367$$

- **Sangat Setuju** = 1.836 – 2.295
- **Setuju** = 1.469 – 1.836
- **Cukup Setuju** = 1.102 – 1.469
- **Tidak Setuju** = 735 – 1.102
- **Sangat Tidak Setuju** = 367 – 735

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan hasil skor untuk variabel Kinerja (Y) pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dengan jumlah skor 2.079 yang terletak pada rentang 1.836 – 2.295 yang termasuk dalam kategori Sangat Baik.

5.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan valid atau tidaknya, dengan menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Berikut adalah hasil dari uji validitas yang digunakan untuk memperoleh data mengenai variabel Kompetensi (X) dan variabel Kinerja (Y).

Untuk mengetahui berapa jumlah r tabel maka digunakan $df=N-2$ yang artinya $51-2 = 49$ pegawai untuk $5\% = 0.2759$, suatu item dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r table.

Tabel 5.23
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan Hasil
1	Kompetensi	X.1	0.634	0.2759	Valid
		X.2	0.816	0.2759	Valid
		X.3	0.708	0.2759	Valid
		X.4	0.672	0.2759	Valid
		X.5	0.661	0.2759	Valid
		X.6	0.615	0.2759	Valid
		X.7	0.76	0.2759	Valid
		X.8	0.767	0.2759	Valid
2	Kinerja	Y.1	0.667	0.2759	Valid
		Y.2	0.601	0.2759	Valid
		Y.3	0.672	0.2759	Valid
		Y.4	0.645	0.2759	Valid
		Y.5	0.649	0.2759	Valid
		Y.6	0.651	0.2759	Valid
		Y.7	0.643	0.2759	Valid
		Y.8	0.372	0.2759	Valid
		Y.9	0.607	0.2759	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25

Dari tabel 5.23 yang telah dilampirkan diatas maka dapat dilihat bahwa setiap semua item nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap item-item pernyataan pada setiap variable yaitu variabel Kompetensi (X) dan Kinerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini **Valid** dan layak untuk di analisis.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan formula *Alpha Conboach*. Pengujian realibitas ini dilakukan pada item-item pernyataan yang memiliki validitas dikatakan reliabilitas apabila nilai *Alpha Conboach* lebih besar dari nilai alpha yang seharusnya yaitu 0.60. Hasil uji reliabilitas inilah yang akan disajikan pada tabel dibawah menunjukkan bahwa masing masing nilai *Alpha Conboach* lebih besar dari 60% atau 0.60 sehingga instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel. Berikut ini adalah tabel uji reliabilitas dari variabel Kompetensi (X) dan Kinerja (Y).

Tabel 5.24
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Jumlah Item	Keterangan
1.	Kompetensi (X)	0.856	8	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0.788	9	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan table 5.24 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien alpha untuk variabel Kompetensi (X) = 0.856 dan Kinerja (Y) = 0.788 setiap variabel memiliki

nilai koefisien alpha lebih besar dari 60% atau 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa setiap instrument pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah **Reliabel**.

5.4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian dapat menggunakan analisis statistic dengan uji regresi berganda dengan menyertakan 1 variabel bebas yakni Kompetensi (X) terhadap variabel terikat yakni Kinerja (Y): dibawah ini adalah hasil analisis uji regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel 5.25
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.568	3.936		5.480	.000
	X	.548	.114	.565	4.794	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan table 5.28 yang telah dipaparkan diatas maka dapat dilihat persamaan fungsi regresi linier berganda pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 21.568 + 0.548 (X)$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

Berikut ini merupakan penjelasan persamaan regresi di atas, sebagai berikut:

- Apabila variabel bebas yakni Dukungan Organisasi (X) bernilai 0, maka variabel terikat yakni Kinerja (Y) bernilai positif sebesar 21.568.
- Nilai koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi (X) bernilai positif yaitu sebesar 0.548 sehingga dapat disimpulkan apabila terjadi peningkatan pada variabel Dukungan Organisasi sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0.548.

5.5 Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi pada penelitian ini, dapat dilihat dari hasil output SPSS versi 25 yang telah dipaparkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.305	2.33926

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 5.26 yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui, sebagai berikut:

- Diketahui nilai $R\ square = 0.319$. maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X) memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 31,9%. Berarti 31,9% kinerja pegawai diperoleh dari variabel Kompetensi. Sedangkan sisanya 68,1 (100% - 31,9%) dipengaruhi oleh faktaor atau variabel-variabel bebas lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga variabel Kompetensi berpengaruh rendah terhadap Kinerja pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau.

5.6 Uji Parsial

Dalam menganalisa data yang didapatkan dari perusahaan penulis menggunakan metode descriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang belaku untuk umum atau generalisasi. **al (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara parsial variabel bebas yaitu variabel Kompetensi (X) dengan variabel terikat yaitu variabel Kinerja (Y).

5.27
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<hr/>					

1	(Constant)	21.568	3.936		5.480	.000
	X	.548	.114	.565	4.794	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel yang telah dipaparkan diatas, diketahui nilai masing-masing variabel bebas yaitu variabel Kompetensi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu variabel Kinerja. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

$\alpha = 0,05$

$T_{tabel} = \alpha/2 : n-k-1$

$T_{tabel} = 0.05/2 : 51-1-1$

$T_{tabel} = 2.0095$

- Tolak H_a (terima H_o), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ 5%
- Terima H_o (tolak H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ 5%

Maka pada tabel 5.27 hasil uji parsial (uji t) yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Pada variabel Kompetensi, nilai t_{hitung} sebesar $4.794 > t_{tabel} 2.0095$ dengan tingkat signifikansi $0.05 > 0.000$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tau dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau. Berdasarkan uji t yang sudah dilakukan sebelumnya menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis sebelumnya diterima. Artinya Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dina Rande (2016) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara” yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Kadek Wiwin Dwi Wismansyah (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar” yang menyatakan bahwa variable Kompetensi

berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.



BAB VI

PENUTUPAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Kompetensi pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dapat dikatakan dengan baik.
2. Kinerja pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau dikatakan baik dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.
3. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau.

6.2 Saran

1. Kompetensi pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Mandau berada dalam kategori baik, meskipun demikian, instansi harus tetap memperhatikan pegawainya agar lebih meningkatkan kinerja pegawai di masa depan
2. diharapkan untuk instansi dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan, dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
3. bagi peneliti selanjutnya , diharapkan untuk menambah variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, agar dapat menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Hasan Ridwan. Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil (BMT). Bandung: Pustaka Setia, 2015. <https://senayan.iain-palangkaraya.ac.id>
- Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama, 2012. <https://senayan.iain-palangkaraya.ac.id>
- Benaso Bago. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. 2019. <https://skripsistie.files.wordpress.com>
- Emron Edison, dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, 2016. <https://portaluniversitasquality.ac.id>
- Fauzi, Akhmad (2019), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

- Politicon: Jurnal Ilmu Politik Vol. 1 No.1 ;Hal 88-103. Program Pasca Sarjana Universitas Pasundan. <https://repository.unpas.ac.id>
- Haidar (Tesis:2014). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin, UMI Makassar. <https://journal.inusmuh.ac.id>
- Hanafiah, Agus. (2012). Analisis Dampak Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja *Pegawai pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat*. Bandung: Program Magister Ilmu Administrasi UNPAS Bandung. <https://repository.unpas.ac.id>
- Malayu P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2014. <https://opac.perpusnas.go.id>
- Moehariono, 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Raja Grafindo Persada, Jakarta. <https://opac.perpusnas.go.id>
- Namira Mardin Amin. “Skripsi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang”. Makassar: Universitas Hasanuddin. <https://core.ac.uk>
- Puri, Indri Ratna. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Bandung: Program Magister Ilmu Administrasi UNPAS Bandung. <https://media.neliti.com>
- Rande, Dina (2019), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

- Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. E
jurnal Katalogis, Vol.4 No.2, Februari 2016 hal.101-109. Program Studi
Magister Administrasi Publik Pasca Sarjana Universitas Tadulako.
<https://jurnal.untad.ac.id>
- Rival, Zainal Vaithzal dkk 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. <https://repo.uinsatu.ac.id>
- Sugiyono. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta, 2013.
<https://repository.iainkudus.ac.id>
- Sulistiyani, Rosidah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha
Ilmu. <https://repositori.unsil.ac.id>
- Sumarsono, Sonny. 2013. *Ekonomi Manajemen SumberDaya Manusia dan
Ketenagakerjaan*. <https://www.grahailmu.co.id>
- Wilson, Bangun. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
<https://opac.perpusnas.go.id>
- Wishesha, Ravi. (2014). Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja
pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat
Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta. Bandung: Program Magister Ilmu
Administrasi UNPAS Bandung. <https://media.neliticom>
- Zuhairi, dkk. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Edisi Revisi. Metro : STAIN Jurai
Siwo Metro, 2016. <https://library.metrouniv.ac.id>