

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA WILAYAH PROVINSI RIAU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



JULAILI ISMI
155211150

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA WILAYAH PROVINSI RIAU

JULAILI ISMI

155211150

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov Riau. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kementrian Agam Wilayah Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang mana penentuan sampel didasarkan pada karakteristik atau ciri-ciri tertentu berdasarkan ciri atau sifat populasinya yang berjumlah 73 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan uji SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov Riau.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION IN RIAU PROVINCE

JULAILI ISMI
155211150

The purpose of this study was to determine and analyze whether competence has a positive and significant effect on employee performance at the Riau Provincial Office of the Ministry of Religion. The population in this study were all employees at the Ministry of Religion, Riau Province. The sampling technique in this study used purposive sampling in which the determination of the sample was based on certain characteristics or traits based on the characteristics of the population, amounting to 73 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and the SPSS 26 test. The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Riau Province.

Key Word: Competency, Employee Performance

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 Kementerian Agama Wilayah Prov. Riau”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, 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. Kepada Orang Tua Tercinta Ayahnda Jamali dan Ibunda Aminah terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih dan terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah Pupus dan selalu membantu dari segi

moril maupun materil selama hidup ananda selama ini. Kepada Saudara-saudara yang penulis sayangi Angah (Siswadi), Alang (Erdiansyah), Udo (Gunawan), Uteh (Eka Murlan), Dan abang Adi Syaputra, Epi Mubaroh, M. Ramadi serta kakak tercinta Desi Purnama Sari dan Ponakan tersayang Lia fazira terimakasih yang selalu mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi 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 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 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangu kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada Kantor Kementrian Agama Wilayah Provinsi Riau yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data-data selama melakukan penelitian.
7. Terimakasih kepada yang tersayang Riski Yudi K yang selalu menemani hari-hari penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada teman-teman seperjuangan yaitu Rani, Nofi, Aas, Desi yang selalu mendukung dan memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini meskipun membutuhkan waktu yang panjang kalian tetap jadi teman setia penulis.

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, 9 Mei 2021

Julaili Ismi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
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	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kinerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.3 Indikator Kinerja	14
2.1.4 Penilaian Kinerja.....	15
2.1.5 Tujuan dan Manfaat Kinerja	16
2.2 Kompetensi	21
2.2.1 Pengertian Kompetensi	22
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	23
2.2.3 Manfaat Kompetensi	24
2.2.4. Dimensi Kompetensi.....	25
2.2.5 Kategori Kompetensi	27
2.2.6 Kompetensi Jabatan	28
2.2.7 Karakteristik Kompetensi.....	29
2.3 Penelitian Terdahulu	29
2.6 Kerangka Pemikiran	30
2.7 Hipotesis Penelitian.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	31
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Kualitas Data	35
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	36
2. Uji Normalitas.....	36
3.6.2 Uji Hipotesis	37
1. Analisis Regresi Linier Sederhana	37
2. Koefisien Determinasi.....	39
3. Uji T Parsial	43

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama	44
4.2 Visi Misi	45
4.3 Struktur Organisasi	54
4.4 Aktivitas dan Tugas Wewenang Kantor Kementerian Agama	48

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden	48
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	49
5.1.2 Usia Responden	50
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden	51
5.1.4 Lama Bekerja Responden	52
5.2 Uji Kualitas Data.....	52
5.2.1 Uji Validitas Data	53
5.2.2 Uji Reliabilitas	54
5.3 Analisis Deskriptif Kompetensi (X) Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Pekanbaru	69

5.4 Analisis Deskriptif Kinerja (Y) Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Pekanbaru	85
5.5 Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Pekanbaru	85
1. Uji Asumsi Klasik	85
a. Uji Normalitas	88
2. Uji Hipotesis.....	88
a. Uji T Parsial.....	88
b. Koefisien Determinasi (R ²).....	89
c. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	90
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	92
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	94
6.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pegawai PNS Kantor Kementrian Agama Wilayah Provinsi Riau Menurut Bagian/Bidangnya Tahun 2019	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	30
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban	32
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia	49
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 5.5	Uji Validitas	52
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan.....	56
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan.....	57
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan	58
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah pekerjaan	60
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi	61
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.....	62
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Saya memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja	64
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Saya selalu ramah kepada anggota pegawai yang lainnya	65
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Saya selalu sopan terhadap anggota pegawai.....	66

Tabel 5.16	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Kompetensi di Kantor Kementrian Agama Wilayah Provinsi Riau	67
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai memiliki ketelitian dalam bekerja.....	71
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai memiliki kerapian dalam bekerja.....	72
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai selalu tepat dalam bekerja	73
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai memiliki tanggung jawab dalam bekerja.	74
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	76
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target.....	77
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	78
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	80
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai absen kerja selalu tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan instansi	81
Tabel 5.26.	Tanggapan Responden mengenai memiliki waktu kerja yang efektif.	82
Tabel 5.27	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Wilayah Provinsi Riau	83
Tabel 5.28	Uji T Parsial.....	88
Tabel 5.29	Koefisien Determinasi (R ²).....	89
Tabel 5.30	Analisis Regresi Linier Sederhana	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor yang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja.	12
Gambar 2.2 kerangka penelitian.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau Pada Tahun 2019.....	44
Gambar 5.1 Uji Histogram	86
Gambar 5.2 Normal P-Plot	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting bagi lembaga pemerintah/organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga pemerintah atau organisasi.

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 profesional, efektif dan efisien. kompetensi dibutuhkan oleh seorang agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan sukses, oleh karena itu, kompetensi jabatan yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah kompetensi yang dibutuhkan dan 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 atau perilaku (*attitude*), kemampuan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*).

Kantor wilayah Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau merupakan instansi vertikal kementerian agama wilayah (tidak termasuk yang diotonomikan), berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada menteri agama. Setiap kebijakan yang dilakukan kantor wilayah kementerian agama harus senantiasa pada garis dan rel yang telah ditetapkan oleh menteri agama harus sekaligus mempunyai kewajiban untuk memberikan laporan kepada menteri agama.

Tugas pokok dan fungsi Kantor Agama Wilayah Provinsi Riau mempunyai tugas sesuai dengan kebijakan dengan peraturan menteri agama nomor 19 tahun 2019. Didalam organisasi pegawai dituntut memiliki kompetensi pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi telah dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan maju, yang pegawainya diwajibkan memahami praktik yang benar dalam kaidah yang benar pula. Dengan pengertian, tidak hanya benar dalam pengerjaan, tapi juga harus memiliki sikap dan nilai-nilai yang dipersyaratkan.

Pada kantor Kementerian Agama Wilayah Prov Riau masih memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Sebagai contoh untuk sub bagian perencanaan keuangan, kompetensi yang dipersyaratkan memiliki pendidikan S-1 manajemen/akuntansi, akan tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional umum yang pelaksanaannya dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Kompetensi ASN di kanwil kemenag prov riau 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, 2) Kompetensi social cultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Berikut adalah data pegawai PNS kantor kementerian agama wilayah provinsi riau berdasarkan bagian/ bidangnya yang dimuat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Pegawai PNS Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau
Menurut Bagian/Bidangnya Tahun 2019

No	Bidang/Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kepala kanwil kementerian agama prov riau	1
2	Kepala bidang	9
3	Kepala sub bagian	5
4	Kepala seksi	25
5	Staff bagian perencanaan	6
6	Staff bagian kepegawaian	5
7	Staff bagian humas	2
8	Staff bagian computer	5
9	Staff bagian keuangan	29
10	Staff bagian pengembangan	23
11	Staff bagian penyusun	38
12	Staff bagian pengawas	3
13	Staff bagian pengelola	7
14	Staff bagian pengolah data	4
15	Staff bagian analis	8
16	Staff bagian pengevaluasi	4
17	Staff bagian statis muda	1
18	Staff bagian penyuluh agama muda	1
19	Staff bagian pemandu kerukunan umat beragama	1
20	Staff bagian sekretaris pimpinan	1
Jumlah	-	178

Sumber : Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada kantor kementerian agama wilayah provinsi riau sebanyak 178 orang yang terdiri dari 17 bagian. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi terpenting dalam suatu organisai, 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 ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang 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. Stiap organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga pegawainya agar dapat menampilkan kinerja yang baik dan memelihara pegawainya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat dimana pegawai bekerja, tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapaia tujuan salah satunya ditentukan oleh kinerja pegawai nya. Seperti di ungkapkan oleh Veithzal Rivai (2005;309) bahwa “kinerja karyawan merupakan sautu 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 filsafah dan ideologi Negara dan undang-undang dasar 1945 negara dan pemerintah. 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 wilayah kementerian agama provinsi riau, berdasarkan hasil pengamatan ialah banyak dari pegawai Kantor Wilayah Agama Provinsi Riau tidak membuat laporan kinerja (SIEKA) setiap hari dan melaporkannya setiap bulan dalam bentuk laporan bulanan, selalu berkumpul-kumpul dikantin sehingga dalam memberikan pelayanan sering ditemukan pegawai tidak berada dimeja (tempat kerja) dan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan atasan ataupun sering menunda pekerjaan yang diberikan.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah selaku pelayan masyarakat sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya aparatur sipil negara (ASN). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pemerintah selaku pelayan masyarakat yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, pegawai negeri sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Berdasarkan uraian di atas perlu kiranya diadakan

penelitian mengenai: **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov Riau”**.

1.2 Perumusaan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov Riau?”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

“Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov Riau”.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau diharapkan bisa membantu organisasi untuk meningkatkan kompetensi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi.
- b. Bagi peneliti berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain sebagai bahan referensi bagi pihak peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dipermasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam bab berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja pegawai, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama wilayah provinsi riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/ sasaran atau kriteria.

Menurut Stolovitch and keeps (2010) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. (Griffin: 2001) Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. (Hersey and Blanchard: 2010) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut (Casio: 2010) Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Kinerja ialah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja

dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 2000).

Pengertian kinerja menurut Manullang (2002:132) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau di hasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Nina (2012) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan / ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hamid, & Ruhana, 2014).

Kemudian menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni : (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbins: 2009). Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun lembaga/organisasi (Schermerhorn, Hunt and Osborn: 2008).

Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja =f

(AxMxO). Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja atau *performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

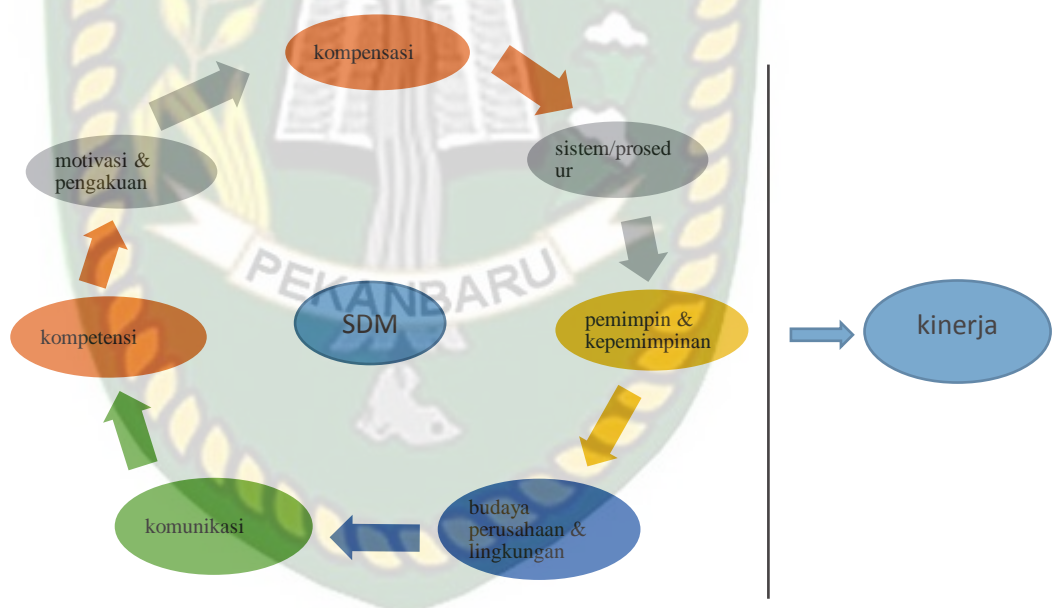
Berdasarkan pendapat diatas, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*). Pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa peneliti menempatkan kinerja pegawai sebagai alat isu sentral ditempatkan sebagai variabel terikat (*dependent variables*). Keberhasilan kinerja ini sangat dipengaruhi beberapa variabel lainnya sebagai variabel bebas (*independent variables*), seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen dan kompetensi.

Gambar 2.1

Berbagai faktor yang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja.



Sumber: Edison, Emron, 2018.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut peraturan badan kepegawaian negara nomor 8 tahun 2019 bab III target pelaksana dan prinsip pengukuran indeks profesionalitas ASN pasal 9: Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan

tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut:

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- b. Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Menurut Robbins (2006: 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada limayaitu:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu,
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dari output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4 Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan/organisasi. Pada saat bersamaan, pegawai/karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan/organisasipun perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan/organisasi.

Menilai kinerja pegawai/karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan karena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian, hasil-hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan reward dan / untuk penilaian karier.

Yang dimaksud penilaian atau evaluasi kinerja oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut: Dick Grote (2002:1), dalam bukunya yang berjudul *The Performance Appraisal*, mengatakan: “penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Penilaian ini biasanya membutuhkan pengawas untuk mengisi

formulir penilaian standar yang mengevaluasi individu pada dimensi yang berbeda dan kemudian membahas hasil evaluasi dengan karyawan.” Wibisono (2006:1993) mengatakan : ”Evaluasi kinerja merupakan penilaian kinerja yang dibandingkan dengan rencana atau standar-standar yang telah disepakati”. Simamora (2004:343) menyebutkan : “Evaluasi kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi”.

2.1.5 Tujuan dan Manfaat Kinerja karyawan

Menurut Efendi (2009:194), manfaat dari pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

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

Adapun tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

- a) Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

- b) Peningkatan yang terjadi pada prestasi pegawai secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- c) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten pegawai
- d) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna.
- e) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.2 kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Wibowo (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut.

Sudarmanto (2009;47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Leistyodono dan Purwaning (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang

dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-prilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal attributes*). Pengetahuan lebih terlihat dan mudah dikenali dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan kompetensi yang terlihat, sedangkan keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat seperti keterampilan teknis inseminasi buatan. Kecakapan yang dapat meningkatkan kinerja merupakan kompetensi tersembunyi.

Menurut Sutrisno (2011: 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas, dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Clelland dalam Sedarmayanti (2011: 126) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik, atau dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan penilai kebijakan.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28), kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Wibowo (2010) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada

dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Mathis dan Jackson (2001), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim, pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing, tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia, untuk pengelolaan bisnis, penghargaan terhadap kompetensi sumber daya manusia diperlukan karena akan mempengaruhi keefektifan kegiatan bisnis. Sumber daya manusia yang di hargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Kompetensi sikap/perilaku merupakan kemampuan menerjemahkan konsep yang dirumuskan oleh pimpinan (mengintegrasikan kebijakan), serta menghimpun informasi dan anggota organisasi dan mengolahnya menjadi rekomendasi kebijakan yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pimpinan di atasnya untuk membuat kebijakan. Kompetensi perilaku juga terikat dengan integritas dan komitmen pejabat untuk melaksanakan tanggung jawab secara profesional.

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu secara kasual berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Maka harus dibedakan antara kompeten dan kompetensi. Kompeten merujuk pada bidang kerja seseorang, sedangkan kompetensi merujuk pada dimensi perilaku yang mendasari kinerja yang kompeten. Hingga kini sebagian besar para ahli menggunakan istilah kompetensi menurut sudut pandang mereka sesuai dengan kebutuhan dan aplikasinya dengan merujuk kepada dua pendekatan yakni:

- a) Digunakan untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten (*training design, competency model development*, manajemen proyek manajemen keuangan dan lainnya), pada pendekatan ini lebih menekankan pada pemahaman umum.
- b) Digunakan untuk merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak dibalik kinerja yang kompeten seperti orientasi efisiensi, hasil dan lainnya. Pada pendekatan ini lebih menekankan pada perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam menjalankan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan output jabatan yang efektif.

Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai :

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk: alasan kritis, kapabilitas strategic, dan pengetahuan bisnis.
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, control, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektifitas, persuasi dan pengaruh.
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan anatar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh.

Kompetensi pada hakikatnya memiliki komponen knowledge, skill, dan personal attitude, dengan demikian secara umum kompetensi dapat diartikan sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankannya didalam organisasi. Berbagai definisi yang dikemukakan diatas pada dasarnya menunjukkan kesamaan pemahaman bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas kerjanya dengan komponen-komponen yang dimiliki diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Kompetensi biasa menjadi wahana untuk komunikasi tentang nilai dalam organisasi yang mendorong kita untuk sampai pada kesimpulan bahwa pendekatan ini bermanfaat untuk manajemen SDM khususnya. Karakteristik kompetensi dan keterkaitan penerapannya dengan seleksi, perencanaan, sistem penghargaan dan manajemen kinerja sangat membantu keberhasilan organisasi dan individu.

Hart (2010: 368) menemukan 15 unsur-unsur dalam kompetensi para pegawai, yaitu:

1. Orientasi pencapaian prestasi
2. Pemikiran analitis
3. Memiliki kemampuan dalam berhadapan dengan kondisi serba tidak pasti
4. Pengambilan keputusan
5. Kepemimpinan
6. Kerja jejaring
7. Komunikasi lisan
8. Dorongan pribadi dan inisiatif
9. Kemampuan untuk membujuk
10. Perencanaan dan pengorganisasian
11. Kepedulian terhadap hal-hal yang bersifat politik
12. Kesadaran terhadap diri sendiri dan pengembangan diri
13. Kerja kelompok
14. Tingkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
15. Komunikasi tertulis.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2008 56-56) terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kompetensi seseorang, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik pribadi

- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional
- 7) Kemampuan intelektual

2.2.3 Manfaat Kompetensi

Kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (*recruitment*) pegawai. Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ yang tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karena hasil IQ lebih banyak ke arah “kecendrungan”. Menurut daniel Goleman, “kecerdasan IQ (*intelligent quotience*) bukan segala-galanya dalam meraih kesuksesan. Menurut hasil penelitian dengan beberapa pakar terhadap para CEO (*chief executive officer*) yang telah berhasil di berbagai negara, sumbangan IQ dalam keberhasilan hidup dan pengembangan karier seseorang hanya mencapai 20%. Sedangkan 80% justru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (*emotional quotience*).”

Begitu pentingnya kompetensi ini membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan/organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern saat ini. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan yang spesifik. Pelatihan-pelatihan diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya, misalnya seorang resepsionis sebuah hotel dilatih bagaimana cara ia melayani pelanggan dan cara ia menerima panggilan telepon. Masing-masing cara ada standarnya. Bagi yang belum memenuhi standar, ia akan dilatih secara terus-menerus sampai memiliki kompetensi dari seluruh cara dan standar yang ada dibagiannya. Selain itu

pelatihan berbasis kompetensi mengajarkan perilaku-prilaku positif, seperti keramahan dan kesopanan.

- b. Dasar rekrutmen. Penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah kearah penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian terhadap calon teknisi. Ia harus mampu menunjukkan keahliannya melakukan perbaikan sesuai dengan standar dan waktu yang dipersyaratkan. Tentunya penilaian ini akan berbeda untuk calon manajer. Manajer dituntut untuk memahami kompetensi teknis, konseptual dan kepemimpinan.
- c. Pengukuran kinerja. Standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil dengan pertanyaan, apakah hasil telah diselesaikan dengan baik secara kaulitas dan kuantitas? Jika “ya”, kinerjanya sudah baik. Sebaliknya, jika “tidak”, berarti kinerjanya kurang, dan ini dapat menjadi umpan balik (*feedback*) untuk meningkatkan kompetensi.
- d. Dasar penghargaan. Dengan adanya penilaian berbasis kompetensi dan kinerja, maka dapat dijadikan sebagai salah satu acuan di dalam memberikan penghargaan, dan atau untuk mengaitkannya pada poin kompensasi.

2.2.4 Dimensi Kompetensi

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A tahun 2003 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan

3) Sikap Perilaku

Menurut Wibowo (2014) mengungkapkan bahwa ada tiga hal dimensi kompetensi, yaitu sebagai berikut

1. Sifat-sifat pribadi (personal attributes)

Merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ketempat kerja, seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain.

2. Keterampilan (skills)

Merupakan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam bidang tugas masing-masing, seperti mengoperasikan mesin, kejelasan dan keberanian dalam menulis, memaparkan, memeriksa kendaraan, dan lain-lain

3. Pengetahuan (knowledge)

Dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut/sifat dan keterampilannya secara efektif, seperti latar belakang kebijaksanaan, pemahaman konteks, persyaratan yang sah, tujuan bisnis, dan lain-lain.

2.2.5 Kategori kompetensi

Spencer and spencer (1993) dalam preffer, dkk (2003;113) menurut kriteria yang digunakan memprediksi kinerja suatu pekerja bahwa kompetensi dibagi atas 2 kategori :

- 1) Threshold competencies adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan

rata-rata kompetensi threshold untuk seorang sales adalah pengetahuan tentang produk atau kemampuannya untuk mengisi formulir

- 2) Differentiating competencies adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, seseorang yang memiliki orientasi motivasi (konsep diri), biasanya yang diperhatikan pada penetapan tujuan yang melebihi apa yang ditetapkan organisasi.

2.2.6 Kompetensi Jabatan

Kompetensi jabatan Kementerian Agama terdiri dari tiga jenis yaitu:

- 1) Kompetensi inti : yaitu kompetensi yang wajib dan mutlak dimiliki oleh setiap pegawai negeri sipil kementerian agama, tanpa kecuali. Sebagai “soft competency”, kompetensi inti ini merupakan gambaran dari visi misi dari orientasi kementerian agama yang bertuang dalam bentuk perilaku tertentu .
- 2) Kompetensi manajerial: merupakan kompetensi sikap dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi jabatan manajerial. Asumsi yang mendasari kompetensi manajerial ini adalah keseragaman kebutuhan adanya sikap dan perilaku tertentu pada setiap tugas dan fungsi manajerial seluruh jabatan meskipun pada skala yang berbeda satu sama lain.
- 3) Kompetensi teknis-pengetahuan: adalah keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan jabatan, baik jabatan yang bersifat manajerial, maupun teknis-fungsional tertentu maupun fungsional umum. Sebagai “hard

competency”, kompetensi teknis pengetahuan harus dikaji dan disempurnakan lebih lanjut oleh masing-masing unit kerja agar lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan unit kerjanya. Masing-masing satuan kerja dapat melakukan penyempurnaan terhadap kelompok kompetensi teknis-pengetahuan dan jenisnya sesuai dengan karakteristik khusus jabatan. Penyempurnaan kelompok kompetensi teknis-pengetahuan dan jenisnya oleh masing-masing satuan kerja diajukan ke pusat untuk ditetapkan oleh sekretariat jenderal setelah divalidasi oleh biro kepegawaian.

Tingkat kecakapan pada kompetensi inti dan manajerial disusun dalam skala 1 sampai 5 sebagai berikut:

- 1) Mampu membina diri sendiri sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya.
- 2) Mampu membina orang lain sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Mampu membina gugus kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi gugus kerja .
- 4) Mampu membina organisasi, sehingga dapat meningkatkan prestasi organisasi.

Tingkat kecakapan pada kompetensi teknis-pengetahuan dan keterampilan adalah informasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan kemampuan melakukan pekerjaan secara fisik dan mental yang diperlukan oleh

seorang pegawai untuk menangani pekerjaannya (Kamus Kompetensi Jabatan Kementerian Agama Republik Indonesia, Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia, 2015).

2.2.7 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2010:13), landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode lama. Bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu terdiri dari:

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
- b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan yang mengakibatkan suatu tindakan dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c) Konsep diri (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai pengaruh kompetensi telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dina Rande (2016)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara	(X) Kompetensi (Y) Kinerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2	Akhmad Fauzi (2019)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	(X) Kompetensi (Y) Kinerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Eigis Yani Pramularso (2018)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.	(X) kompetensi (Y) Kinerja	Hasil penelitian yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dibuat hipotesis sebagai berikut: “Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor kementerian agama wilayah provinsi Riau Jl. Jenderal Sudirman no.235, kec. Pekanbaru kota, kota pekanbaru Riau 28156.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Independen Variabel			
Kompetensi (X) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Keterampilan 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan • memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan • Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan • Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah pekerjaan. • Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. • Memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. • Memiliki inisiatif dalam membantu rekan 	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap 	<ul style="list-style-type: none"> • kerja. • Ramah kepada anggota karyawan • Sopan terhadap anggota karyawan 	
Dependent Variabel			
<p>Kinerja pegawai (Y)</p> <p>Kinerja ialah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Donnelly, Gibson and Ivancevich:194).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja. • Kerapian dalam bekerja. • Ketepatan dalam bekerja. • Bertanggung jawab dalam bekerja. • Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. • Jumlah pekerjaan yang dihasilkan melebihi target. • Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. • Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. • Absen kerja selalu tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan instansi • Memiliki waktu kerja yang efektif 	Ordinal

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2010:131).

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai kantor kementerian agama wilayah prov riau yaitu sebanyak 178 orang yang terdiri dari 17 bidang.

2. Sampel Penelitian

Sampel ialah subkelompok atau sebagian dari populasi (Sekaran, 2003). penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling* yang mana penentuan sampel didasarkan pada karakteristik atau ciri-ciri tertentu berdasarkan ciri atau sifat populasinya. Jumlah sampel yang di ambil oleh penulis adalah 73 orang atau 14 bagian/bidang pada kantor kementerian agama wilayah provinsi riau yaitu:

Tabel 3.2
Daftar Sampel Pegawai PNS Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau Menurut Bagian/Bidangnya Tahun 2019

No	Bidang/Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kepala seksi	25
2	Staff bagian perencanaan	6
3	Staff bagian kepegawaian	5
4	Staff bagian humas	2
5	Staff bagian computer	5
6	Staff bagian pengawas	3
7	Staff bagian pengelola	7
8	Staff bagian pengolah data	4
9	Staff bagian analis	8
10	Staff bagian pengevaluasi	4
11	Staff bagian statis muda	1
12	Staff bagian penyuluh agama muda	1
13	Staff bagian pemandu kerukunan umat beragama	1
14	Staff bagian sekretaris pimpinan	1
	Jumlah	73

Sumber : Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau, 2019

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- 1) Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada kantor kementerian agama wilayah prov riau, seperti tanggapan mengenai kompetensi kerja.
- 2) Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk seperti, jumlah karyawan, kompetensi karyawan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua penelitian dalam bentuk kuensioner dan disebarakan kepada responden untuk diisi sesuai dengan alternative jawaban yang telah disediakan. Pernyataan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dan untuk mengukur persepsi responden 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 (RR) | diberi bobot 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | diberi bobot 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju(STS) | diberi bobot 1 |

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data yang di dapatkan dari perusahaan penulis menggunakan metode descriptif, yaitu statistik yang di gunakan untuk menganalisa data degan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

1. 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 tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagi alatukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakahjawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok utuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-batir(variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan validapabila nilai r_{hasil} (*correlated/total indikator*) $> r_{table}$, artinya alat ukur yangdigunakan 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.

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument 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 (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabeli ndependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Hipotesis Data

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis 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.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 20 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = Kompetensi

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independen 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 besarnya 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).

c. Uji – T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika

nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Usulan pembentukan Kementerian Agama pertama kali disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar (Sidang) Badan Penyelidik Usaha – Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI), tanggal 11 Juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin mengusulkan perlu diadakannya kementerian yang istimewa, yaitu yang berhubungan dengan agama.

Menurut Yamin, "Tidak cukuplah jaminan kepada agama Islam dengan Mahkamah Tinggi saja, melainkan harus kita wujudkan menurut kepentingan agama Islam sendiri. Pendek kata menurut kehendak rakyat, bahwa urusan agama Islam yang berhubungan dengan pendirian Islam, wakaf dan masjid dan penyiaran harus diurus oleh kementerian yang istimewa, yaitu yang kita namai Kementerian Agama".

Dalam sidang pleno KNIP tersebut usulan pembentukan Kementerian Agama disampaikan oleh utusan Komite Nasional Indonesia Daerah Keresidenan Banyumas yaitu K.H. Abu Dardiri, K.H.M Saleh Suaidy, dan M. Sukoso Wirjosaputro. Mereka adalah anggota KNI dari partai politik Masyumi. Melalui juru bicara K.H.M. Saleh Suaidy, utusan KNI Banyumas mengusulkan, "Supaya dalam negeri Indonesia yang sudah merdeka ini janganlah hendaknya urusan

agama hanya disambulkan kepada Kementerian Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan saja, tetapi hendaklah Kementerian Agama yang khusus dan tersendiri”.

Usulan anggota KNI Banyumas mendapat dukungan dari anggota KNIP khususnya dari partai Masyumi, di antaranya Mohammad Natsir, Dr. Muwardi, Dr. Marzuki Mahdi, dan M. Kartosudarmo. Secara aklamasi sidang KNIP menerima dan menyetujui usulan pembentukan Kementerian Agama. Presiden Soekarno memberi isyarat kepada Wakil Presiden Mohammad Hatta akan hal itu. Bung Hatta langsung berdiri dan mengatakan, "Adanya Kementerian Agama tersendiri mendapat perhatian pemerintah." Pada mulanya terjadi diskusi apakah kementerian itu dinamakan Kementerian Agama Islam ataukah Kementerian Agama. Tetapi akhirnya diputuskan nama Kementerian Agama.

Pembentukan Kementerian Agama dalam Kabinet Sjahrir II ditetapkan dengan Penetapan Pemerintah No 1/S.D. tanggal 3 Januari 1946 (29 Muharram 1365 H) yang berbunyi; Presiden Republik Indonesia, Mengingat: usul Perdana Menteri dan Badan Pekerja Komite Nasional Pusat, memutuskan: Mengadakan Kementerian Agama.

Pembentukan Kementerian Agama pada waktu itu dipandang sebagai kompensasi atas sikap toleransi wakil-wakil pemimpin Islam, mencoret tujuh kata dalam Piagam Jakarta yaitu "Ketuhanan dengan kewajiban menjalankan syariat Islam bagi pemeluk-pemeluknya."

Maksud dan tujuan membentuk Kementerian Agama, selain untuk memenuhi tuntutan sebagian besar rakyat beragama di tanah air, yang merasa urusan keagamaan di zaman penjajahan dahulu tidak mendapat layanan yang semestinya, juga agar soal-soal yang bertalian dengan urusan keagamaan diurus serta diselenggarakan oleh suatu instansi atau kementerian khusus, sehingga pertanggungjawaban, beleid, dan taktis berada di tangan seorang menteri

Pembentukan Kementerian Agama, sebagaimana diungkapkan R. Moh. Kafrawi (mantan Sekretaris Jenderal Kementerian Agama), “dihasilkan dari suatu kompromi antara teori sekuler dan Kristen tentang pemisahan gereja dengan negara, dan teori muslim tentang penyatuan antara keduanya. Jadi Kementerian Agama itu timbul dari formula Indonesia asli yang mengandung kompromi antara dua konsep yang berhadapan muka: sistem Islami dan sistem sekuler.”

Pengumuman berdirinya Kementerian Agama disiarkan oleh pemerintah melalui siaran Radio Republik Indonesia. Haji Mohammad Rasjidi diangkat oleh Presiden Soekarno sebagai Menteri Agama RI Pertama. H.M. Rasjidi adalah seorang ulama berlatar belakang pendidikan Islam modern dan di kemudian hari dikenal sebagai pemimpin Islam terkemuka dan tokoh Muhammadiyah

Semenjak terbentuknya Kantor Jawatan Agama (saat ini Kementerian Agama) Juni 1946, dalam perjalanannya hingga saat ini selalu menyesuaikan diri dengan perkembangan struktur organisasi yang berpusat di Tanjung Pinang Provinsi Riau. Selanjutnya, dengan pindahnya Ibu Kota Provinsi Riau dari Tanjung Pinang ke Pekanbaru, maka seluruh aparat Kantor Jawatan Agama pindah pula ke Pekanbaru pada bulan Januari 1960 dengan kegiatan bersumber

pada PMA Nomor : 2 Tahun 1958 dan PMA Nomor : 3 Tahun 1958. (saat ini PMA RI Nomor 13 Tahun 2012).

Kantor Wilayah Departemen Agama (Kementerian Agama) Provinsi Riau, pada dasarnya memiliki wilayah sampai Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki 17 Kabupaten/ Kota, yaitu 11 unit terdapat di Provinsi Riau dan 6 unit terdapat di Provinsi Kepulauan Riau. Karena perkembangan dan tuntutan serta kebutuhan masyarakat, pada tahun 2005, Provinsi Riau dimekarkan menjadi dua provinsi, yaitu Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau.

Dengan dimekarkannya provinsi ini, maka pada tahun 2006, dibentuk dan ditetapkan pula Kantor Wilayah menjadi dua, yaitu Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau sebagai Provinsi induk, dengan Kepala Kantor Wilayahnya Drs. H. Abd. Gafar Usman, M.Sc., berkedudukan di Kota Pekanbaru dan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Kepulauan Riau sebagai pemekaran, berkedudukan di Kota Tanjung Pinang, dengan Kepala Kantor Wilayahnya Drs. H. Rozali Jaya

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau adalah salah satu Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi yang berada di bawah Kementerian Agama RI (Pusat) yang tugas pokoknya melakukan pembinaan dan pelayanan di bidang agama dan keagamaan, sekaligus berfungsi melakukan dan menjabarkan kebijakan Menteri Agama RI.

Visi, Misi dan Tujuan Kementerian Agama Provinsi Riau merujuk pada Visi dan Misi Kementerian Agama RI tahun 2020-2024

➤ **Visi**

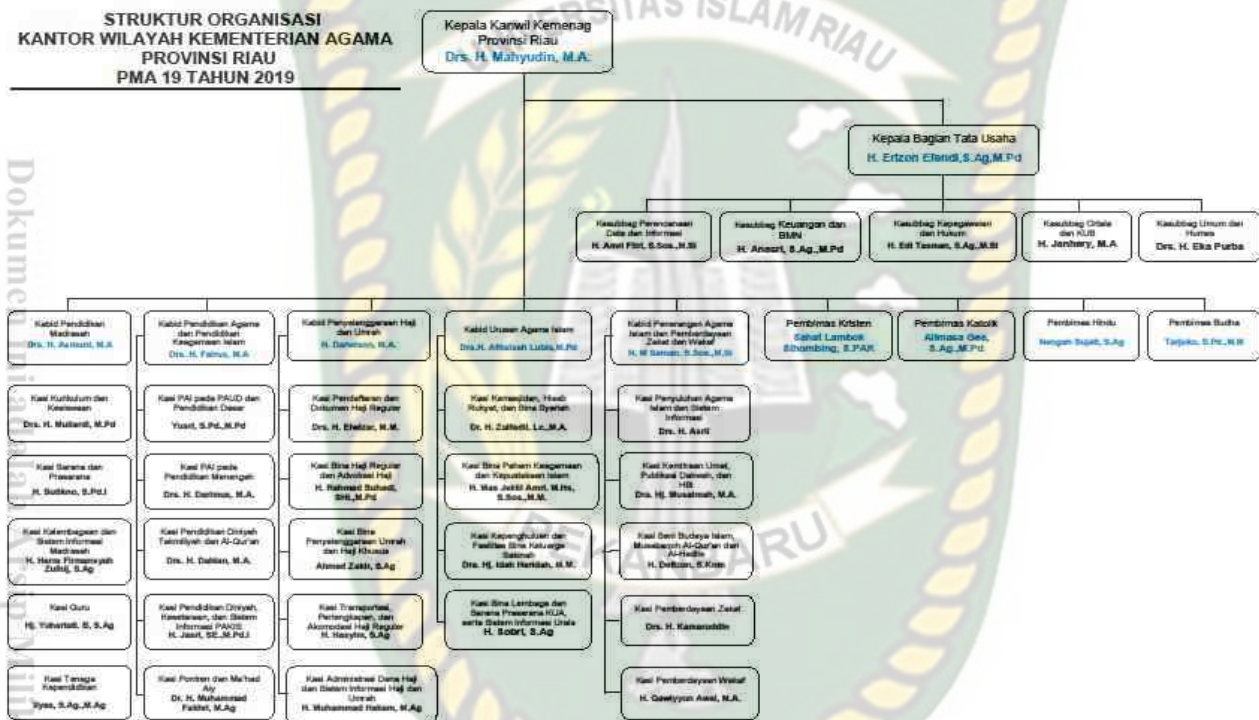
Kementerian Agama yang Profesional dan Andal dalam Membangun Masyarakat yang Saleh, Moderat, Cerdas dan Unggul untuk Mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berdasarkan Gotong Royong

➤ **Misi**

- a) Meningkatkan Kualitas Kesalehan Umat Beragama.
- b) Memperkuat Moderasi Beragama dan Kerukunan Umat Beragama.
- c) Meningkatkan Layanan Keagamaan yang Adil, Mudah dan Merata.
- d) Meningkatkan Layanan Pendidikan yang Merata dan Bermutu.
- e) Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Pendidikan.
- f) Memantapkan Tatakelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance).

4.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau
PMA 19 Tahun 2019



Sumber : Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau Tahun 2019.

4.3 Aktivitas Dan Tugas Pegawai Kantor Kementerian Agama

Untuk lebih rinci tugas dan wewenang masing-masing dari stuktur organisasi dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kepala Kantor

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi mempunyai tugas untuk melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam Wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

2. Kabag Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh Satuan Organisasi dan/atau Satuan Kerja di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.

Dalam melaksanakan tugasnya Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi Perencanaan di bidang kepegawaian, keuangan dan inventaris kekayaan Negara, organisasi dan tatalaksana, hukum dan hubungan masyarakat, kerukunan umat beragama, informasi keagamaan, administrasi perkantoran, dan kerumahtanggaan; Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi di bidang kepegawaian, keuangan dan inventaris kekayaan negara, organisasi dan tatalaksana, hukum dan hubungan masyarakat, kerukunan umat beragama, informaasi keagamaan, administrasi perkantoran dan kerumahtanggaan; Evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, keuangan dan inventaris kekayaan Negara, organisasi dan tatalaksana, hukum dan hubungan masyarakat, kerukunan umat beragama, informasi keagamaan,

administrasi perkantoran, dan kerumahtanggaan serta koordinator penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan.

3. Kasubbag Perencanaan data dan informasi

Mempunyai tugas melakukan pelayanan dan pembinaan di bidang penyusunan, , serta penyajian data dan pengembangan sistem Informasi Keagamaan.

4. Kasubbag keuangan dan BMN

Mempunyai tugas pelayanan dan pengendalian rencana program/anggaran, pengumpulan, pengolahan data.

5. Kasubbag Kepegawaian dan Hukum

Mempunyai tugas pelayanan kepegawaian ,pengelolaan perencanaan, dan pembinaan di bidang penyiapan peraturan perundang-undangan, penyiapan bahan penyelesaian kasus, hubungan masyarakat, serta keprotokolan.

6. Kasubbag Ortala dan KUB

Mempunyai tugas melakukan pelayanan dan pembinaan di bidang penyusunan bahan kebijakan, pengembangan organisasi dan tatalaksana, evaluasi kinerja organisasi dan penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan, dan pembinaan kerukunan umat beragama.

7. Kasubbag Umum dan Humas

Mempunyai tugas melakukan pelayanan dan pembinaan di bidang urusan tata usaha, kearsipan, perlengkapan dan rumah tangga, serta hubungan masyarakat.

8. Kabag Urusan Agama Islam

Bidang Urusan Agama Islam mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang Urusan Agama Islam. Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Urusan Agama Islam menyelenggarakan fungsi penjabaran dan pelaksanaan kebijaksanaan teknis di bidang kepenghuluan, pengembangan keluarga sakinah, produk halal, ibadah sosial, dan pengembangan kemitraan umat Islam, serta penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang urusan agama Islam.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan salah satu bentuk yang dinilai oleh peneliti kepada responden atau pegawai yang dinilai serta dievaluasi dari identitas responden. Adapun identitas yang dinilai dari peneliti kepada pegawai ialah: Jenis Kelamin, Usia, Jenjang Pendidikan dan Lama bekerja. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden adalah penilaian dari peneliti kepada responden yang bertujuan untuk melihat seberapa banyak dari jenis kelamin yang mana pegawai yang bekerja pada kantor Kementerian Agama ini. Untuk melihat jenis kelamin dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	52	71,2
2	Perempuan	21	28,7
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang atau 71,2%. Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang atau 28,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah laki-laki hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Kantor Agama lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden yang bertujuan untuk menentukan dan menetapkan dari usia mana yang bekerja pada perusahaan ini. Dengan menunjukkan dan menilai usia responden. Maka peneliti mampu mengevaluasi dari usia tersebut. Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20- 25 tahun	23	31,5
2	26- 30 tahun	15	20,5
3	31- 40 tahun	28	38,3
4	41- 50 tahun	7	9,5
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang berusia 20-25 tahun berjumlah 23 orang atau 31,5%. Pegawai yang berjumlah 26-30 tahun berjumlah 15 orang atau 20,5%. Pegawai yang berusia 31-40 tahun berjumlah 28 orang atau 38,3%. Dan pegawai yang berusia 41-50 tahun berjumlah 7 orang atau 9,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Kementrian Agama Provinsi Riau ini berusia 31-40 tahun, Hal ini dikarenakan bahwa banyak dari usia

yang lebih tua lebih bermanfaat dalam menunjang kinerja dan prestasi yang didapatkan untuk Kantor Kementerian Agama ini.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana pegawai yang bekerja pada instansi ini dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan karyawan itu untuk bekerja, sehingga dengan pendidikan tersebut maka pegawai mampu meningkatkan kinerjanya pada sebuah instansi ini. Untuk melihat jenjang pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	4	5,4
3	SMA/SMK	15	20,5
4	Diploma	21	28,7
5	S1	23	31,5
6	Pascasarjana (S2,S3)	10	13,6
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang berpendidikan SMP berjumlah 4 orang atau 5,4%. Pegawai yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 15 orang atau 20,5%. Pegawai yang berpendidikan Diploma berjumlah 21 orang atau 28,7%. Pegawai yang berpendidikan S1 berjumlah 23 orang atau 31,5%. Dan pegawai yang berpendidikan Pascasarjana berjumlah 10 orang atau 13,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang memiliki tingkat pendidikan S1 hal ini dikarenakan bahwa Kantor Kementrian Agama Provinsi Riau harus memiliki pendidikan yang tinggi agar mampu mengatasi masalah dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

5.1.4. Lama Bekerja Responden

Lama bekerja adalah satu penilaian dari peneliti kepada karyawan untuk meninjau dan mengevaluasi dari pegawai itu sendiri untuk melihat bentuk dan aktivitas yang sejalan dengan instansi. Masa kerja dipergunakan untuk melihat sejauh mana pegawai itu bekerja pada sebuah perusahaan. Untuk melihat lama bekerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	9	12,3
2	1-3 Tahun	25	34,2
3	3-5 Tahun	32	43,8
4	10 Tahun	7	9,5
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan lama bekerja yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang lama bekerja selama 6 bulan berjumlah 9 orang atau 12,3%. Pegawai yang lama bekerja selama 1-3 tahun berjumlah 25 orang atau 34,2%. Pegawai yang lama bekerja selama 3-5 tahun berjumlah 32 orang atau 43,8%. Dan pegawai yang lama bekerja selama 10 tahun berjumlah 7 orang atau 9,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang paling dominan ialah bekerja selama 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa dengan masa kerja yang lama oleh pegawai tersebut maka pegawai mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 73 - 1 = 72$ ialah 0,228. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Kompetensi	0,932	0,228	Valid
	0,942	0,228	Valid
	0,964	0,228	Valid

	0,912	0,228	Valid
	0,952	0,228	Valid
	0,979	0,228	Valid
	0,972	0,228	Valid
	0,963	0,228	Valid
	0,947	0,228	Valid
Kinerja	0,942	0,228	Valid
	0,956	0,228	Valid
	0,976	0,228	Valid
	0,910	0,228	Valid
	0,930	0,228	Valid
	0,891	0,228	Valid
	0,966	0,228	Valid
	0,966	0,228	Valid
	0,978	0,228	Valid
	0,979	0,228	Valid

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Kompetensi (X), dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,228. Pada suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 9 indikator variabel kompetensi dan 10 indikator variabel kinerja karyawan pegawai data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X)	9	0,985	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0,988	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas kompetensi lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,985 > 0,60$), dan variable kinerja pegawai (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,988 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel kompetensi dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Wilayah Provinsi Riau

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas, dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan

kinerja yang sangat baik, atau dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan penilai kebijakan. Untuk menjelaskan kompetensi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan wawasan yang dimiliki seseorang untuk melakukan kegiatan yang bersifat positif. Pengetahuan atau knowledge adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui panca indra yang dimilikinya. Panca indra manusia guna penginderaan terhadap objek yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan perabaan. Pada waktu penginderaan untuk menghasilkan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intensitas perhatian persepsi terhadap objek. Pengetahuan seseorang sebagian besar diperoleh melalui indra pendengaran dan indra penglihatan. Untuk menjelaskan pengetahuan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Memiliki Pengetahuan Sesuai Bidang Pekerjaan

Pengetahuan yang baik dan berwawasan yang dapat diketahui oleh individu maka akan mengubah konsep dirinya dan membangun dirinya dalam bekerja. Artinya jika pengetahuan yang dimiliki seseorang sesuai dengan bidang pekerjaan maka akan lebih mempermudah seseorang tersebut untuk bekerja. Dengan memiliki pengetahuan pekerjaan sesuai dengan bidang pun juga dapat mewakili dari pekerjaan atau bidang yang dilakukan oleh pegawai. Untuk melihat

hasil tanggapan responden mengenai memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Pengetahuan Sesuai Bidang Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	50,6
2	Setuju	30	41
3	Cukup Setuju	6	8,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 50,6%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 41%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 8,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama ini bekerja sesuai dengan bidang pengetahuannya.

b. Memiliki Pengetahuan Yang Mendukung Pekerjaan

Pengetahuan yang diharuskan ialah untuk mendukung setiap pekerjaan, dengan pengetahuan yang sesuai dengan yang dimiliki serta mendukung dan memotivasi

pegawai adalah salah satu yang diinginkan oleh instansi. Jika pegawai yang memiliki pengetahuan yang dapat mendukung pekerjaan juga akan memberikan kenyamanan dari pegawai dan mampu meningkatkan prestasi kerjanya sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Pengetahuan Yang Mendukung Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	35,6
2	Setuju	38	52
3	Cukup Setuju	9	12,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 35,6%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 38 orang atau 52%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 12,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang sangat mendukung kinerja dan prestasi kerja pegawainya.

c. Memiliki Kemauan Untuk Meningkatkan Pengetahuan

Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan adalah salah satu keinginan yang dibutuhkan oleh setiap instansi nya. Dengan adanya keinginan yang baik dan efektif maka pegawai mampu menyeimbangkan antara pengetahuan dan bagaimana untuk meninjau atau mengevaluasi pengetahuannya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemauan Untuk Meningkatkan Pengetahuan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	28,7
2	Setuju	22	30
3	Cukup Setuju	30	41
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan yang berjumlah 21 orang atau 28,7%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 30%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 30 orang atau 41%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau ini kurang memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan, karena pegawai yang

bekerja pada instansi ini tidak banyak waktu untuk menambah pengetahuan diluar insyansi tersebut.

2. Keterampilan

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat, keterampilan ini juga diartikan sebagai suatu perbuatan atau tugas, dan sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran. Untuk menjelaskan keterampilan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Memiliki Kemampuan Dalam Mengidentifikasi Masalah Pekerjaan

Kemampuan dalam mengidentifikasi masalah pekerjaan adalah salah satu tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, karena dengan mengidentitifikasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan permasalahan pekerjaan, mengidentifikasikan pekerjaan adalah salah satu menyelesaikan pekerjaan dan masalah pekerjaan yang dibutuhkan instansi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemampuan Dalam
Mengidentifikasi Masalah Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	34,2
2	Setuju	29	39,7
3	Cukup Setuju	10	13,6
4	Tidak Setuju	9	12,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden tentang memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah pekerjaan yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 34,2%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39,7%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 13,6%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 12,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah pekerjaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada kantor Kementerian Agama ini selalu memahami dan menilai dari setiap masalah pekerjaan dengan baik dan efektif.

b. Memiliki Kemampuan Mencari Solusi Atas Permasalahan Yang Dihadapi

Kemampuan dalam mencari solusi untuk pekerjaan adalah hal yang diinginkan oleh perusahaan atau instansi manapun. Jika karyawan atau pegawai yang

memiliki kemampuan untuk menangani masalah maka akan diberikan prestasi kerja yang sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki kemampuan mencari solusi permasalahan yang dihadapi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemampuan Mencari Solusi Atas Permasalahan Yang Dihadapi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	28,7
2	Setuju	33	45,2
3	Cukup Setuju	19	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 28,7%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 45,2%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 26%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada kantor kementerian agam ini selalu mencari solusi dalam permasalahan kerjanya dan tidak merepotkan kepala atau pimpinan instansi ini.

c. Memiliki Keterampilan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan adalah salah satu hal yang dibutuhkan instansi untuk menyelesaikan tugas dalam hal yang terampil dan efektif. Dengan keterampilan tersebut maka akan memberikan kenyamanan dari pegawai dalam bekerja dan memiliki pekerjaan yang terampil dan inovatif. Penyelesaian kerja yang terampil akan dipandang oleh pimpinan dan memiliki prestasi kerja yang mampu meningkatkan kinerjanya sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Keterampilan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	49,3
2	Setuju	22	30
3	Cukup Setuju	15	20,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 49,3%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 30%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 20,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada kantor kementerian agama ini diharuskan untuk memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Sikap

Sikap (attitude) adalah suatu kecenderungan untuk mereaksi suatu hal, orang atau benda dengan suka, tidak suka atau acuh tak acuh. Dengan demikian, pada prinsipnya sikap itu dapat kita anggap suatu kecenderungan siswa untuk bertindak dengan cara tertentu. Kecenderungan mereaksi atau sikap seseorang terhadap sesuatu hal, orang atau benda dengan demikian bisa tiga kemungkinan, yaitu suka (menerima atau senang), tidak suka (menolak atau tidak senang) dan sikap acuh tak acuh. Sikap yang baik akan memunculkan keinginan dan keyakinan dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk menjelaskan sikap dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Memiliki Inisiatif Dalam Membantu Rekan Kerja

Inisiatif dalam melakukan pekerjaan orang lain adalah salah satu sikap yang diinginkan instansi atau perusahaan karena akan mempermudah pekerjaan dan pelaksanaan kerja. Inisiatif adalah hal yang tidak memiliki keterpaksaan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan serta membantu anggotanya untuk bekerja. Dengan memiliki inisiatif yang baik dan sesuai dengan kriteria instansi ini maka akan memberikan keuntungan bagi instansi tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden tentang memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Inisiatif Dalam Membantu Rekan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	27,3
2	Setuju	19	26
3	Cukup Setuju	34	46,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden tentang inisiatif dalam membantu rekan kerja yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 27,3%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 26%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 34 orang atau 46,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai inisiatif dalam membantu rekan kerja ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar pegawai di kantor kementerian ini kurang inisiatif untuk membantu pegawai yang lainnya dalam bekerja, sehingga pegawai hanya bekerja untuk menyelesaikan tugasnya saja.

b. Selalu Ramah Kepada Anggota Pegawai Yang Lainnya

Ramah terhadap anggota pegawai atau rekan kerja yang dapat memberikan kemudahan dan keinginan dari orang itu sendiri dalam menyelenggarakan kerja atau menyelesaikan tugas yang baik akan memberikan kenyamanan pegawai itu sendiri untuk bekerja. Ramah adalah sikap yang harus dimiliki oleh pegawai agar

dalam pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan lancar. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai selalu ramah kepada anggota pegawai yang lainnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Selalu Ramah Kepada Anggota Pegawai Yang Lainnya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	30
2	Setuju	39	53,4
3	Cukup Setuju	12	16,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai selalu ramah kepada anggota pegawai yang lainnya yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 30%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 53,4%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 16,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai selalu ramah kepada anggota pegawai yang lainnya ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai memiliki hubungan sosial yang baik dan selalu bersikap ramah kepada anggota pegawai yang lainnya.

c. Selalu Sopan Terhadap Anggota Pegawai

Kesopanan adalah salah satu sikap yang diinginkan oleh pegawai dan pimpinan instansi. Dengan ada nya pegawai yang sopan terhadap pegawai yang lain maka

akan memberikan kenyamanan dilingkungan tempat kerja, dan menjadi salah satu motivasi dan dorongan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan atau berinteraksi kepada orang lain didalam lingkungan kerja tersebut. Sopan dalam bersikap dan dalam beretika adalah salah satu hal yang dibutuhkan dan diinginkan oleh antar pegawai karena dengan sikap yang sopan akan memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai selalu sopan terhadap anggota pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Selalu Sopan Terhadap Anggota Pegawai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	44	60,2
2	Setuju	29	39,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai selalu sopan terhadap anggota pegawai yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 44 orang atau 60,2%. Dan pegawai yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai selalu sopan terhadap anggota pegawai ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai

diharuskan untuk memiliki sikap yang baik dan memberikan kesopanan yang saling terjaga diantara pegawai yang lainnya.

Tabel 5.16
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kompetensi (X) Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau

Variabel Kompensasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pengetahuan						
Memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan.	37	30	6	0	0	323
Bobot Nilai	185	120	18	0	0	
Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan	26	38	9	0	0	309
Bobot Nilai	130	152	27	0	0	
Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan	21	22	30	0	0	283
Bobot Nilai	105	88	90	0	0	
Keterampilan						
Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah pekerjaan	25	29	10	9	0	329
Bobot Nilai	125	156	30	18	0	
Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi	21	33	19	0	0	294
Bobot Nilai	105	132	57	0	0	
Memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	36	22	15	0	0	313
Bobot Nilai	180	88	45	0	0	
Sikap						
Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja	20	19	34	0	0	278
Bobot Nilai	100	76	102	0	0	

Selalu ramah kepada anggota pegawai yang lainnya	22	39	12	0	0	302
Bobot Nilai	110	156	36	0	0	
Selalu sopan terhadap anggota pegawai	44	29	0	0	0	336
Bobot Nilai	220	116	0	0	0	
Total Skor						2.767
Skor Tertinggi						336
Skor Terendah						278
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Selalu sopan terhadap anggota pegawai dengan skor sebanyak 336. Dan yang paling rendah berada pada indicator Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja dengan skor sebanyak 278.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &9 \times 5 \times 73 = 3.285 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &9 \times 1 \times 73 = 657 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{3.285 - 657}{5} \\ &: 526 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompetensi pada kantor kementerian agama wilayah Provinsi Riau dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.285- 2.759

Baik = 2.759- 2.233

Netral = 2.233- 1.707

Tidak Baik = 1.707- 1.181

Sangat Tidak Baik = 1.181- 655

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompetensi pada kantor kementerian agama wilayah Provinsi Riau adalah sebesar 2.767. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.283-2.759 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan memiliki kompetensi dan pengetahuan yang baik, dan sikap serta mampu mengembangkan keterampilan kerja dengan baik dan efektif maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kementerian agama wilayah Provinsi Riau.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau di hasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk menjelaskan kinerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Untuk menjelaskan kualitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Memiliki Ketelitian Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja adalah salah satu hal yang dibutuhkan oleh setiap instansi dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan penyelesaian tugas secara efektif. Dalam pekerjaan diwajibkan memiliki sikap teliti dalam bekerja agar setiap tugas atau pekerjaan yang dilakukan tidak berulang kali. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki ketelitian dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Ketelitian Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	39,7
2	Setuju	22	30
3	Cukup Setuju	16	21,9
4	Tidak Setuju	6	8,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memiliki ketelitian dalam bekerja yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 39,7%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 30%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 8,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai memiliki ketelitian dalam bekerja ialah sangat setuju hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada kantor kementerian agama Wilayah Provinsi Riau ini diharuskan untuk teliti dalam bekerja.

b. Memiliki Kerapian Dalam Bekerja

Kerapian adalah salah satu hal yang diinginkan oleh instansi dalam bekerja, dengan hasil kerja yang rapi maka akan memberikan kenyamanan instansi untuk bekerja dan mampu menyeimbangi dari keinginan perusahaan atau instansi tersebut dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Dengan kerapian tersebut juga

akan menambah penilaian dari pimpinan terhadap pegawai, namun jika pegawai tidak rapi dalam bekerja maka akan mengurangi kepedulian pimpinan kepada pegawai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki kerapian dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kerapian Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	45	61,6
2	Setuju	28	38,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memiliki kerapian dalam bekerja yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 45 orang atau 61,6%. Dan pegawai yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 38,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai memiliki kerapian dalam bekerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada instansi ini selalu rapi dalam bekerja dan tidak lalai dalam pekerjaannya.

c. Selalu Tepat Dalam Bekerja

Ketepatan dalam bekerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan pekerjaan yang tepat

dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap pegawainya itu sendiri. Ketepatan dalam bekerja adalah sikap dari bentuk kualitas kerja karyawan yang secara langsung dilakukan oleh pegawai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai selalu tepat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Selalu Tepat Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	31,5
2	Setuju	27	36,9
3	Cukup Setuju	12	16,4
4	Tidak Setuju	11	15
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai selalu tepat dalam bekerja yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 31,5%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 36,9%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 16,4%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai selalu tepat dalam bekerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada

instansi ini selalu tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Memiliki Tanggung Jawab Dalam Bekerja

Tanggungjawab dalam bekerja adalah salah satu penyelesaian pekerjaan dengan tanggung jawab yang jelas dan memberikan kejelasan yang baik dalam menyelesaikan dan menyarankan dirinya dalam setiap pekerjaannya. Jika pegawai sangat tanggungjawab untuk bekerja, maka akan mempermudah pegawai tersebut untuk menjalankan kinerjanya dengan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki tanggungjawab dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Tanggungjawab Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	20,5
2	Setuju	32	43,8
3	Cukup Setuju	26	35,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memiliki tanggungjawab dalam bekerja yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 20,5%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau

43,8%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 35,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai memiliki tanggungjawab dalam bekerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai selalu dituntut untuk menyelesaikan tanggungjawab dalam bekerja dan menerima resiko setiap pekerjaannya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah dari penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan selama bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja yang baik dan efektif maka akan memudahkan karyawan dan menilai perusahaan bahwa karyawan tersebut memiliki kompetensi dan kecekatan yang baik. Kuantitas kerja karyawan sangat dinilai penting dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan efisien. Untuk menjelaskan kuantitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target

Kemampuan mencapai target pekerjaan merupakan salah satu keinginan dari pegawai yang diinginkan kepada setiap kebijakan dan permasalahan kerjanya dengan baik. Dalam pencapaian target juga diharuskan untuk menangani dan menyelesaikan kerjanya dengan efektif dan efisien. Penyelesaian kerja sesuai dengan target dalam menyelesaikan tugas maka akan memberikan kemudahan pegawai untuk bekerja setiap waktu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	30
2	Setuju	34	46,5
3	Cukup Setuju	17	23,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 30%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 46,5%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 23,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada kantor kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau ini mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan targetnya dan mampu menyelesaikan target kerja dengan tepat waktu.

b. Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Target

Pekerjaan yang melebihi target adalah salah satu bentuk yang disediakan oleh setiap keinginan diri pegawai itu sendiri, karena dengan pekerjaan yang melebihi target tersebut maka akan memudahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang jelas dan efektif. Dengan pekerjaan yang melebihi target

pun juga seharusnya dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Target

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	21,9
2	Setuju	21	28,7
3	Cukup Setuju	36	49,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 28,7%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 36 orang atau 49,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau masih kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih dari target dan hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerjanya saja.

c. Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik

Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memiliki kesesuaian yang membutuhkan keinginan dari dalam diri pegawai maka akan memberikan kenyamanan dari pegawai itu sendiri dalam bekerja. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu adalah keinginan dari kebijakan instansi atau perusahaan yang berjalan dengan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	39,7
2	Setuju	26	35,6
3	Cukup Setuju	18	24,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 39,7%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 35,6%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 24,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif.

3. Waktu

Waktu kerja merupakan jumlah waktu kerja dari seluruh pekerjaan selama seminggu yang lalu. Sehingga dapat diasumsikan bahwa semakin banyak jam kerja yang digunakan berarti pekerjaan yang dilakukan semakin produktif. Dengan memiliki waktu kerja yang baik dan efektif maka akan memberikan dampak yang dilakukan untuk menjadikan usaha atau keinginan dari pegawai untuk bekerja. Waktu kerja yang baik dalam menyeimbangkan antara kerja dengan pribadinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk menjelaskan waktu dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah salah satu penyelesaian tugas dengan tepat waktu adalah salah satu keinginan dan kepribadian yang dijalankan oleh karyawan untuk menjalankan tugas secara baik. Penyelesaian yang baik dan tepat waktu akan memudahkan penyelesaian kerja yang tepat. Sehingga dengan ketepatan tersebut maka tidak perlu mengulangi pekerjaan yang sudah dibuatnya lagi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	32,8
2	Setuju	41	56
3	Cukup Setuju	8	10,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 32,8%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 41 orang atau 56%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 10,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada kantor kementerian agama Provinsi Riau ini menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan.

b. Absen Kerja Selalu Tepat Waktu Dan Sesuai Dengan Kebijakan Instansi

Absen kerja yang selalu tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan instansi adalah suatu keharusan yang dinilai penting dan harus dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan dilakukan oleh pegawai. Dengan absen kerja yang sesuai dan mampu memberikan kemudahan dalam bekerja maka akan memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan absen

yang tepat waktu. Pekerjaan atau absen yang tepat waktu adalah sesuatu hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai absen kerja selalu tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan instansi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Absen Kerja Selalu Tepat Waktu Dan Sesuai Dengan Kebijakan Instansi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	49,3
2	Setuju	32	43,8
3	Cukup Setuju	5	6,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai absen kerja selalu tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan instansi yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 49,3%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 43,8%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 6,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai absen kerja selalu tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan instansi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada kantor kementerian ini tidak pernah terlambat dalam absen kerjanya dan sesuai dengan waktu kerja yang diberikan kepala instansi tersebut.

c. Memiliki Waktu Kerja Yang Efektif

Waktu kerja yang efektif dan sejalan dengan keinginan pegawai maka akan memberikan kenyamanan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan waktu kerja yang baik dan efektif maka akan memberikan pengaruh waktu kerjanya yang akan meningkatkan kinerja pegawai yang akan memberikan konsep kerja yang baik dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki waktu kerja yang efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Waktu Kerja Yang Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	38,3
2	Setuju	31	42,4
3	Cukup Setuju	14	19
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai memiliki waktu kerja yang efektif yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 38,3%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 42,4%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 19%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai memiliki waktu kerja yang efektif ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai memiliki waktu kerja yang efektif dan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pimpinan

tersebut. dengan pengefektifan kerja yang sesuai maka akan memberikan kenyamanan bagi pegawai itu sendiri.

Tabel 5.27
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas						
Memiliki ketelitian dalam bekerja	29	22	16	0	0	281
Bobot Nilai	145	88	48	0	0	
Memiliki kerapian dalam bekerja	45	28	0	0	0	337
Bobot Nilai	225	112	0	0	0	
Selalu tepat dalam bekerja	23	27	12	11	0	282
Bobot Nilai	115	108	36	22	0	
Memiliki tanggung jawab dalam bekerja.	15	32	26	0	0	283
Bobot Nilai	75	128	78	0	0	
Kuantitas						
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	22	34	17	0	0	297
Bobot Nilai	110	136	51	0	0	
Mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target	16	21	36	0	0	272
Bobot Nilai	80	84	108	0	0	
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	29	26	18	0	0	303
Bobot Nilai	145	104	54	0	0	
Waktu						
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	24	41	8	0	0	308
Bobot Nilai	120	164	24	0	0	
Absen kerja selalu tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan instansi	36	32	5	0	0	323

Bobot Nilai	180	128	15	0	0	
Memiliki waktu kerja yang efektif.	28	31	14	0	0	306
Bobot Nilai	140	124	42	0	0	
Total Skor						2.992
Skor Tertinggi						337
Skor Terendah						272
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu memiliki kerapian dalam bekerja dengan skor sebanyak 337. Dan yang paling rendah berada pada indicator mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dengan skor sebanyak 272.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &10 \times 5 \times 73 = 3.650 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &10 \times 1 \times 73 = 730 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{3.650 - 730}{5} \\ &: 584 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pada kantor kementerian agama wilayah Provinsi Riau dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.650- 3.066

Baik = 3.066- 2.482

Netral = 2.482- 1.898

Tidak Baik = 1.898- 1.314

Sangat Tidak Baik = 1.314- 730

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja pada kantor kementerian agama wilayah Provinsi Riau adalah sebesar 2992 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.066- 2.482 yang termasuk dalam kategori baik. Kinerja yang baik dan memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan keefisienan waktu kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dan efektif maka akan memberikan peningkatan kinerja yang baik oleh pegawai itu sendiri.

5.5 Uji Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau

1. Uji Asumsi Klasik

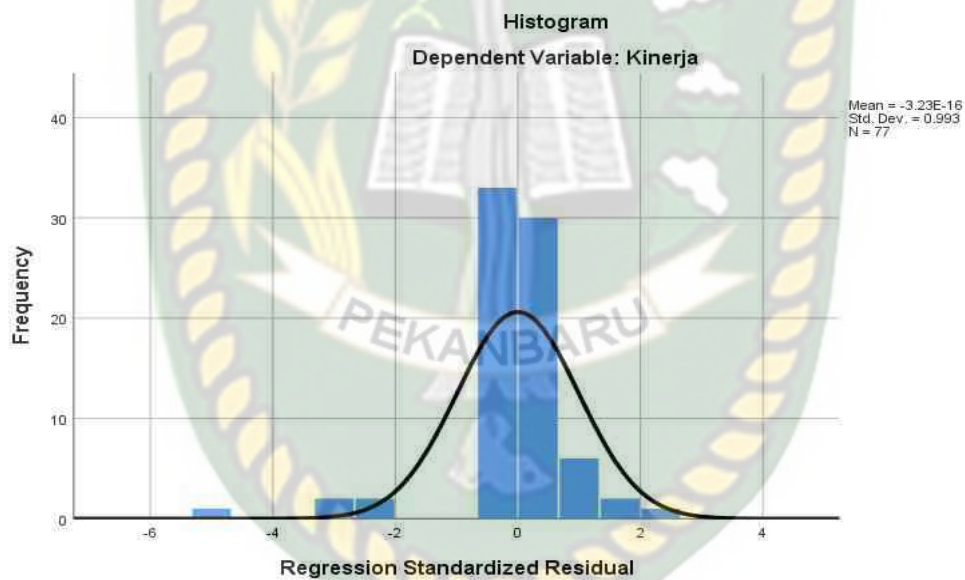
a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1

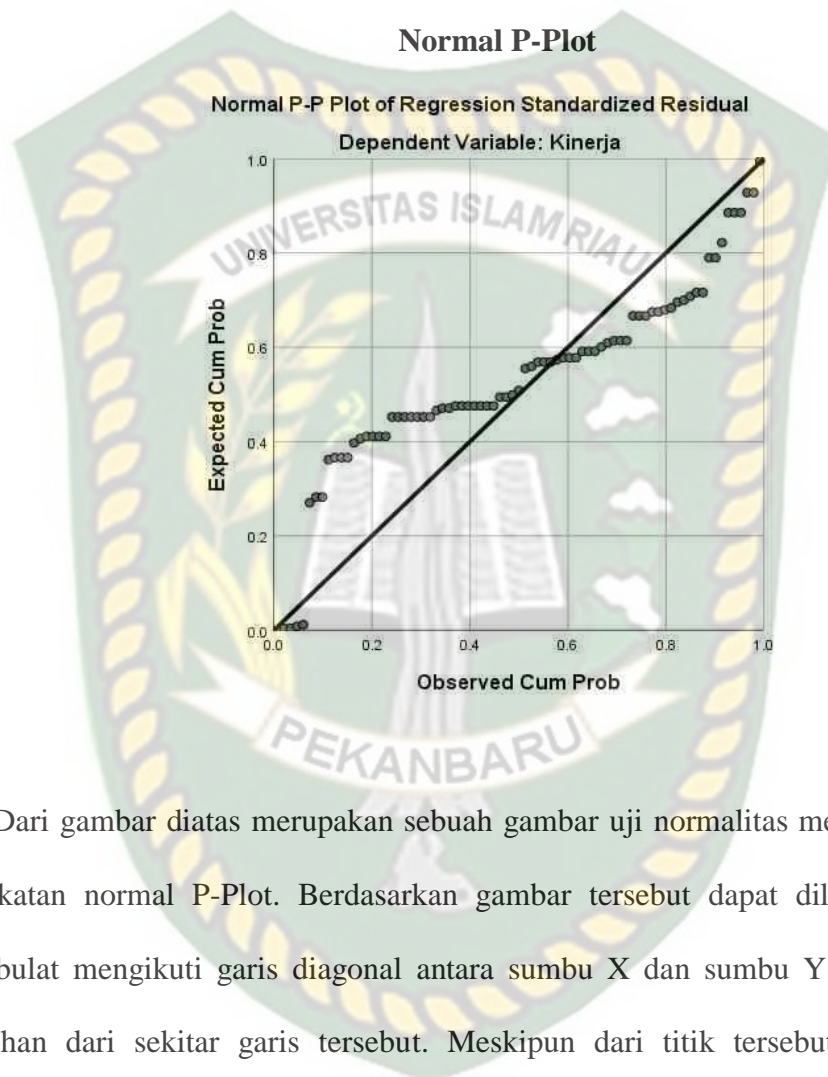
Uji Histogram



Dari gambar tersebut telah diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar tersebut dijelaskan bahwa garis diantara diagonal sumbu X dan Y sejalan dengan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya dan tidak bergelombang sampai diakhir garis frekuensi X dan Y. Jadi dapat diartikan melalui pendekatan histogram menunjukkan data yang berdistribusi dengan normal. Dan adapun

pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas merupakan sebuah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun dari titik tersebut ada yang berjauhan, Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Uji T Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.875	1.112		1.686	.096		
	Kompetensi	.954	.042	.933	22.519	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa menggunakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel kompetensi (X) = memiliki nilai t hitung $19,304 >$ dan T tabel 1,666 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu ($22,519 > 1,666$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya 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. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 ^a	.871	.869	3.881	1.123

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .933^a$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi

memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau yaitu sebesar 0,871 atau 87,1% ($100\% - 87,1\% = 12,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan yang lain-lain. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa kompetensi yang baik dengan pegawai yang selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerjanya maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam sebuah perusahaan atau instansi.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,871. Hal ini berarti 87,1% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Sedangkan sisanya ($100\% - 87,1\% = 12,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 30
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.875	1.112		1.686	.096		
	Kompetensi	.954	.042	.933	22.519	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diketahui analisis regresi linier sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = 1,875 + 0,954 X_1 + e$$

Kesimpulannya :

X : Kompetensi

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi kompetensi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 1,875 artinya jika variabel kompetensi satuan nilainya adalah (0), maka kinerja pegawai akan tetap berada pada 18,75%. Artinya jika pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau tidak meningkatkan kompetensi pengetahuan dan keterampilan kerjanya maka kinerja pegawai akan tetap pada 18,75 atau 18,75%.

b) Koefisien regresi dari variabel kompetensi. Jika satuan nilai dari kompetensi memiliki coefficient $(b_1) = 0,954$. Hal ini berarti setiap ada peningkatan kompetensi dari pegawai dan memperbaiki keterampilannya dalam bekerja maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,954 atau 95,4%.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau. Dengan adanya kompetensi yang tinggi dan mampu menilai pengetahuan, keterampilan dan sikapnya dalam bekerja, maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Berdasarkan pengujian statistic menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompetensi memiliki nilai yang lebih besar dari pada t tabel, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau.

Skor persentase tertinggi berada pada indikator pegawai selalu sopan terhadap anggota pegawai, hal ini dikarenakan bahwa antar pegawai pada Kantor Kementerian Agama ini memiliki sikap yang baik dan sopan kepada pegawai yang lainnya.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator pegawai memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, hal ini dikarenakan bahwa pegawai kurang memiliki rasa tolong menolong terhadap pegawai yang lainnya,

pegawai hanya menyelesaikan tugas untuk dirinya sendiri, dan tidak berinisiatif dalam membantu rekan kerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau yaitu sebesar 0,871 atau 87,1%. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa kompetensi yang baik dengan pegawai yang selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerjanya maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam sebuah perusahaan atau instansi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Rande pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Dan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Fauzi pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov Riau
2. Yang tertinggi berada pada indikator pegawai selalu sopan terhadap anggota pegawai, hal ini dikarenakan bahwa antar pegawai pada Kantor Kementerian Agama ini memiliki sikap yang baik dan sopan kepada pegawai yang lainnya.
3. Yang paling rendah berada pada indikator pegawai memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, hal ini dikarenakan bahwa pegawai kurang memiliki rasa tolong menolong terhadap pegawai yang lainnya, pegawai hanya menyelesaikan tugas untuk dirinya sendiri, dan tidak berinisiatif dalam membantu rekan kerjanya.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang akan dijadikan saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk memberikan arahan kepada pegawai untuk selalu membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan, dan diharapkan kepada pimpinan Kantor Kementerian

Agama Kota Pekanbaru untuk lebih memperhatikan sikap kerja pegawai yang kurang berinisiatif dalam membantu rekan kerjanya.

2. Peneliti diharapkan untuk meningkatkan wawasan pengetahuan yang bersifat luas serta mampu mengimplementasikan ilmu dari variabel penelitian ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari dan memperbaiki hasil penelitian lebih sempurna lagi agar dalam meneliti mampu mengembangkan variabel yang belum pernah diteliti tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Slamet Dan Sulistyono , 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kepeimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertahanan Kabupaten Bogor*, Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol 15 No 02. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI. Jakarta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ari Saputra, Putu dkk. 2016 *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort Dan Spa*.E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4. Singaraja Indonesia
- Basori, Miftahul Ainun N, Wawan Prahyawan dan Daenulhay Kamsin. 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 No. 2: 149-157. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Edison, Emron, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, Akhmad (2019), *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintah Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Politicon: Jurnal Ilmu Politik Vol. 1 No.1; Hal 88-103. Program Pasca Sarjana Universitas Pasundan .
- Khairizah, Astria, Irwan Noor dan Agung Suprpto. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7: 1268-1272. Universitas Brawijaya Malang
- Lestari, Nurlaela E. P. 2018. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Geotech Sistem Indonesia*. Jurnal Moneter, Vol. V No. 1.
- Mondy, R.Wayne (2011), *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Muhammad. 2019 *.Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten*

Aceh Besar.SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) Vol 10 Issue 1 (hlm. 57-75). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES). Banda Aceh

Rande, Dina (2019), *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*. E Jurnal Katalogis, Volume 4 No 2, Februari 2016 Hlm 101-109. Program Studi Magister Administrasi Publik Pasca Sarjana Universitas Tadulako.

Widodo. 2017.1687 RAJ. *Metodologi Penelitian Populer Dan Praktis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yani Pramularso, Eigis (2018), *pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV inaura anugerah Jakarta*. Widya Cipta Vol 11, No 1. Program Studi Manajemen Perpajakan Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta.