

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BKPSDM KABUPATEN DELI SERDANG  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Ajeng Tri Handayani  
NPP. 31.0043

*Asdaf Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik  
Email: ajengtrihandayani620@gmail.com*

Pembimbing Skripsi: Dr. Halilul Khairi, M.Si

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** *The low level of competence possessed by an employee will certainly affect the quality of the public services that will be provided. Human resources are the main aspect in service matters as a service provider. The higher the competency of human resources, the better the quality of service provided. **Purpose:** The aim of this research is to determine the influence of competency on the performance of Civil Servants at the Personnel and Human Resources Development Agency, Deli Serdang Regency, North Sumatra Province. **Method:** This research uses descriptive quantitative methods with data collection techniques using questionnaires and documentation. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, normality tests, product moment correlation tests, coefficient of determination tests, significance tests (t tests) and hypothesis tests. **Result:** The findings obtained by the author in this research are that competence has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants at BKPSDM Deli Serdang Regency. **Conclusion:** Competency has a positive and significant effect of 59.9%, which means that competence has a strategic role in determining the quality of performance of Civil Servants at BKPSDM Deli Serdang Regency. Considering the strong influence of competency on the performance of Civil Servants, BKPSDM Deli Serdang Regency should increase competency to produce Civil Servant performance as expected and pay more attention to inadequate employee competency by providing education and training (training) and technical guidance ( technical guidance).*

**Keywords:** *Competence; Performance; Employee*

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai tentu akan memengaruhi pada kualitas pelayanan publik yang akan diberikan. Sumber daya manusia menjadi aspek utama dalam urusan pelayanan sebagai penyedia layanan. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia tentu akan semakin baik pula kualitas pelayanan yang diberikan. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli

Serdang Provinsi Sumatera Utara. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi product moment, uji koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t) dan uji hipotesis. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. **Kesimpulan:** Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 59,9% yang artinya kompetensi memiliki peran yang strategis dalam menentukan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Mengingat adanya pengaruh yang kuat antara kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, BKPSDM Kabupaten Deli Serdang agar meningkatkan kompetensi untuk menghasilkan kinerja Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan yang diharapkan dan lebih memperhatikan kompetensi pegawai yang belum memadai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bimbingan teknis (bimtek).

**Kata kunci:** Kompetensi; Kinerja; Pegawai

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur sumber daya yang paling penting dan tak tergantikan dalam suatu organisasi, karena manusia yang menjalankan tugas dan memastikan berjalannya organisasi. Pegawai merupakan peranan penting dalam memastikan kelancaran kinerja organisasi. Menurut (Sobirin, 2009) “Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya melalui kinerja pegawai yang positif, sedangkan kinerja pegawai yang tidak efektif dapat menghambat keberhasilan organisasi”. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan organisasi.

Rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai tentu akan memengaruhi pada kualitas pelayanan publik yang akan diberikan. Sumber daya manusia menjadi aspek utama dalam urusan pelayanan sebagai penyedia layanan. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia tentu akan semakin baik pula kualitas pelayanan yang diberikan. Dalam penataan pegawai, penting untuk menjadikan kompetensi pegawai sebagai komponen utama. Jabatan pegawai sangat memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, menempatkan pegawai harus dilakukan dengan cermat sehingga memberikan peningkatan kinerja yang berarti. Dalam buku (Wibowo, 2007), Spencer menyatakan “Beberapa indikator untuk mengukur kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap”.

Kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi instansi dalam pencapaian tujuan suatu instansi. Jika kinerja pegawai menurun maka kemajuan menuju tujuan instansi dapat terhambat. Oleh karena itu, perlu memperhatikan dengan serius kinerja pegawai agar tujuan instansi dapat tercapai secara efisien. SDM sangat mempengaruhi kinerja, sehingga diperlukan pengelolaan SDM yang optimal agar pegawai melakukan kinerja yang terbaik untuk organisasi.

Sasaran kinerja harus dioptimalkan untuk mencapai visi tersebut. Tingkat kemampuan/manajerial (SDM) yang dimiliki adalah faktor terpenting dalam pelaksanaan tugas, sehingga diharapkan dapat bekerja secara terarah sesuai bidang tugasnya masing-masing. BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara memiliki sumber daya manusia yang masih terbatas menurut data di lapangan, misalnya kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang berlokasi di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Data awal dikumpulkan oleh penulis melalui whatsapp dengan salah satu staf di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 17 Oktober 2023. BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara memiliki 39 Pegawai Negeri Sipil, yang beberapa memiliki kompetensi latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan jabatan yang ditempati



oleh pegawai.

Ditemukan adanya ketidakcocokan antara jabatan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Salah satunya adalah pegawai yang menduduki jabatan Analisis Diklat Teknis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan keahlian dalam bidang hukum. Hal ini tidak sebanding dengan kompetensi pendidikan yang dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.

Adapun kinerja pegawai dapat dinilai dari target dan realisasi kinerja program yang ada pada BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2023. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Deli Serdang tahun 2023, masih belum tercapainya kinerja program BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Belum tercapainya target-target tersebut karena pegawai belum memiliki kinerja yang optimal. Pegawai belum didukung oleh kompetensi yang memadai saat melakukan tugas pokok dan fungsi, sehingga hasilnya kurang optimal.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Deli Serdang. Rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai tentu akan memengaruhi pada kualitas pelayanan publik yang akan diberikan. Sumber daya manusia menjadi aspek utama dalam urusan pelayanan sebagai penyedia layanan. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia tentu akan semakin baik pula kualitas pelayanan yang diberikan.

Kompetensi yang memadai diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Moehariono, 2009) “Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan”. Hal ini yang penulis dapatkan pada lokasi yang akan dilakukan penelitian, yaitu ditemukan adanya beberapa jabatan yang ditempati oleh pegawai di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara namun tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kurangnya penataan pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Jabatan pegawai sangat memengaruhi kinerja yang akan dihasilkannya. Hal ini menunjukkan kurang cermatnya dalam menempatkan pegawai sehingga belum memberikan peningkatan kinerja yang berarti. Kompetensi menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamaran et al. dalam (Yunus, 2012) menyatakan: “salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia target yang ingin dicapai organisasi. Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan *skill* dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan bagian pencapaian targetnya yang diinginkan organisasi.”

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai dari target dan realisasi kinerja programnya. Hal ini dapat dilihat dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Deli Serdang tahun 2023, masih belum tercapainya kinerja program BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Belum tercapainya target-target tersebut karena pegawai belum memiliki kinerja yang optimal. Pegawai belum didukung oleh kompetensi yang memadai saat melakukan tugas pokok dan fungsi, sehingga hasilnya kurang optimal.

### 1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Ni Komang Dewi Krisnawati dan I Wayan Bagia berjudul Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Prima Cargo (Krisnawati & Bagia, 2021) menemukan bahwa kompetensi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Penelitian Adinda Putri Vinakanti menemukan bahwa pemetaan kompetensi yang dilakukan departemen asset, masi ada gap kompetensi di bidang kompetensi umum dan khusus, penelitian ini menggunakan variabel analisis kebutuhan yang menjadi bagian dari penelitian (Vinakanti, 2016). Penelitian Akhmad Fauzi berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat (Fauzi, 2018), menemukan bahwa kompetensi pegawai secara keseluruhan dan signifikan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretaria Daerah Provinsi Jawa Barat dengan kontribusi sebesar 60,4%, variabel lain yang tidak diidentifikasi memberikan kontribusi sebesar 39,4%.

Penelitian Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung, dari Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% (Soetrisno & Gilang, 2018). Penelitian Eigis Yani Pramularso menemukan bahwa hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari kompetensi terhadap kinerja karyawan hanya 15,7%, sehingga faktor-faktor lain diyakini memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali dalam penelitian lebih lanjut (Pramularso, 2018). Penelitian Teguh Hendra, SE., MM dan Asri Mukti Widyarini berjudul *Effect of Competence On The Performances of Civil Servants In The Office of Publis Works and Housing Ministry of The Center of Sumatra River Region III Pekanbaru* menemukan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $\text{sig } 0.000 < 0.005$  antara variabel kompetensi terhadap kinerja (Hendra & Widyarini, 2016).

Penelitian Made Ary Meitriana dan M. Rudi Irwansyah menemukan bahwa berdasarkan  $t_{hitung}$  hasil pengujian hipotesis, Budaya Organisasi (X) diperoleh nilai sebesar 4,627 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,627 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Meitriana & Irwansyah, 2017). Penelitian Heri dan Fitri Andayani menemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh sangat tinggi dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Kompetensi diukur melalui indikator keterampilan, kemampuan dan etos kerja pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dengan besaran pengaruh sebesar 87.4%, hal ini membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Heri & Andayani, 2020).

Penelitian Udin Putra dkk, menemukan bahwa Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu, Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.



Balindo Manunggal Bersama Kota Palu (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018). Berdasarkan penelitian Ani Surtiani dkk, berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia menemukan bahwa Kompetensi PNS di Sespim Lemdiklat Polri berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata skor (mean) sebesar 4.13, kinerja PNS di Sespim Lemdiklat Polri berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata skor (mean) sebesar 4,20, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri, dengan besarnya pengaruh 50,84%, sisanya sebesar 49,16% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti (Surtiani, Kurniasih, Mulyati, & Sandjaya, 2022).

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang berpengaruh positif dan signifikan sebesar 59,9% yang berarti dalam penelitian ini kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Dalam metodenya yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif juga berbedadengan penelitian Ni Komang Dewi Krisnawati dan I Wayan Bagia yang menggunakan metode kuantitatif kausal (Krisnawati & Bagia, 2021). Penelitian ini juga memiliki variabel yang berbeda dengan penelitian Adinda Putri Vinakanti yang memiliki variabel analisis kebutuhan yang menjadi bagian dari penelitian (Vinakanti, 2016).

#### **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif karena data penelitian menggunakan angka dan proses analisa datanya menggunakan statistik. (Sugiyono, 2013) menyatakan “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berakar pada filsafat positivisme dan dianggap sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah secara konkret atau empiris, objektif, terukur, logis dan sistematis”.

Penulis mengumpulkan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi product moment (pearson), uji koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t) dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling) yang berarti seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Menurut (Arikunto, 2013) “Dalam kasus di mana jumlah subjek populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Namun bila jumlah subjeknya besar (lebih dari 100 orang) maka sampelnya bisa antara 10-15% atau 20- 25% atau lebih. Dengan demikian jumlah sampel yang penulis gunakan adalah 39 pegawai di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kompetensi dari Spencer and Spencer dalam Marlina Budhiningtias Winanti (2011:253) dan teori kinerja dari Malthis dan Jackson (2009).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

#### 3.1. Uji Validitas

Kuesioner yang dibagikan kepada 39 responden dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

No Kuesioner	$r_{hitung}$	Tanda	$r_{tabel}$	Keterangan
X1	0,508	>	0,316	Valid
X2	0,652	>	0,316	Valid
X3	0,684	>	0,316	Valid
X4	0,659	>	0,316	Valid
X5	0,750	>	0,316	Valid
X6	0,595	>	0,316	Valid
X7	0,487	>	0,316	Valid
X8	0,648	>	0,316	Valid
X9	0,621	>	0,316	Valid
X10	0,433	>	0,316	Valid
X11	0,416	>	0,316	Valid
X12	0,714	>	0,316	Valid
X13	0,391	>	0,316	Valid
X14	0,648	>	0,316	Valid
X15	0,666	>	0,316	Valid
X16	0,640	>	0,316	Valid
X17	0,445	>	0,316	Valid
X18	0,598	>	0,316	Valid
X19	0,732	>	0,316	Valid
X20	0,409	>	0,316	Valid
X21	0,508	>	0,316	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 29, 2024 (diolah oleh penulis)

Pada variabel Kompetensi (X) terdiri dari 21 item pertanyaan yang nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,316. Maka dengan demikian seluruh item pertanyaan pada kuesioner variabel Kompetensi (X) dinyatakan valid.



**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

No Kuesioner	$r_{hitung}$	Tanda	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1	0,749	>	0,316	Valid
Y2	0,786	>	0,316	Valid
Y3	0,655	>	0,316	Valid
Y4	0,703	>	0,316	Valid
Y5	0,697	>	0,316	Valid
Y6	0,479	>	0,316	Valid
Y7	0,550	>	0,316	Valid
Y8	0,559	>	0,316	Valid
Y9	0,791	>	0,316	Valid
Y10	0,620	>	0,316	Valid
Y11	0,569	>	0,316	Valid

Sumber : Hasil *Output SPSS Versi 29, 2024* (diolah oleh penulis)

Pada variabel Kinerja (Y) terdiri dari 11 item pertanyaan yang nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,316. Maka dengan demikian seluruh item pertanyaan pada kuesioner variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid. Berdasarkan uraian tersebut bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner ini dinyatakan valid karena menghasilkan  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0.316. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila nilai dari koefisien Cronbach's Alpha > 0,6.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi	0.892	21
Kinerja	0.832	11

Sumber : Hasil *Output SPSS Versi 29, 2024* (diolah oleh penulis)

Pada kolom Cronbach's Alpha terdapat angka 0.892 dan 0.832 yang berarti hasil dari uji reliabilitas lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Cronbach's Alpha setiap variabel > 0.6 yang artinya kedua variabel dinyatakan reliabel.

### 3.3 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah data pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**Variabel Kompetensi**

		Y
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.10.8549
	Std. Deviation	.10389
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.083
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.097

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method

Sumber : Hasil *Output SPSS Versi 29*

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Variabel Kinerja**

		Y
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.10.8549
	Std. Deviation	.10389
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.083
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.097

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method

Sumber : Hasil *Output SPSS Versi 29*

Berdasarkan data pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel Kompetensi (X) sebesar 0,80 dan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,97 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil keputusan bahwa data variabel Kompetensi (X) dan Kinerja (Y) berdistribusi normal.



### 3.4 Uji Korelasi Product Moment

Besarnya suatu koefisien korelasi dapat memberikan interpretasi kuat atau lemahnya diantara dua variabel.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Korelasi Product Moment**  
**Correlations**

		Kompetensi	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	39	39
Kinerja	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	39	39

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

Sumber : Hasil *Output SPSS Versi 29*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi sebesar 0,774. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi maka nilai hasil uji korelasi product moment di atas termasuk ke dalam interval 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang.

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

Uji koefisien determinasi merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien Determinasi ditunjukkan dalam persentase yang nilainya berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ .

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.588	2.350

a. Predictors: (Constant), kompetensi  
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil *Output SPSS Versi 29*

Berdasarkan hasil olahan data di atas, dapat diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,599 atau 59,9%. Dari hasil olahan data di atas bahwa persentase pengaruh variabel X (kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja) sebesar 59,9% sedangkan 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang berada pada interval 50% - 81% sehingga memiliki tingkat pengaruh yang tinggi (kuat).

### 3.6 Uji Signifikansi (Uji t) dan Uji Hipotesis

Uji ini digunakan untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Signifikansi (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.359	.376		131.168	<,001
Kompetensi	.700	.094	.774	7.433	<,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil *Output SPSS Versi 29*

Dari tabel diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,443 dengan nilai signifikansi <0,001. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima) namun apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ( $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak). Dalam penelitian ini, memiliki responden sebanyak 39 orang maka  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,685. Sehingga dari hasil di atas diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,443 > 1,685$ ), maka  $H_0$  ditolak.

Jadi disimpulkan bahwa Kompetensi (variabel X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (variabel Y) Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang.

### 3.7 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Setelah melakukan pengujian, penulis menemukan temuan penting yakni kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 59,9% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang dan 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran yang strategis dalam menentukan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Sama halnya dengan hasil pengujian yang dilakukan pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat menemukan bahwa kompetensi pegawai secara keseluruhan dan signifikan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretaria Daerah Provinsi Jawa Barat dengan kontribusi sebesar 60,4%, variabel lain yang tidak diidentifikasi memberikan kontribusi sebesar 39,4%, dalam temuan Akhmad Fauzi (Fauzi, 2018).

Hasil penelitian Made Ary Meitriana dan M. Rudi Irwansyah menemukan bahwa berdasarkan  $t_{hitung}$  hasil pengujian hipotesis, Budaya Organisasi (X) diperoleh nilai sebesar 4,627 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil pengujian bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,627 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Meitriana & Irwansyah, 2017).



Berbeda dengan temuan penelitian Udin Putra dkk, menemukan bahwa Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu sementara kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018).

#### IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 59,9% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran yang strategis dalam menentukan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang yaitu agar meningkatkan kompetensi untuk menghasilkan kinerja Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan yang diharapkan dan lebih memperhatikan kompetensi pegawai yang belum memadai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bimbingan teknis (bimtek) kepada pegawai. BKPSDM Kabupaten Deli Serdang juga diharapkan dapat menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga dapat mengoptimalkan kinerja sesuai dengan bidangnya.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu OPD saja yaitu BKPSDM Kabupaten Deli Serdang sebagai model studi kasus.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Deli Serdang untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada terutama ditujukan kepada Kepala BKPSDM Kabupaten Deli Serdang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauzi, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Thesis Universitas Pasundan*.
- Hendra, T., & Widyarini, A. M. (2016). Effect of Competence On The Performances of Civil Servants In The Office of Publis Works and Housing Ministry of The Center of Sumatra River Region III Pekanbaru. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*.
- Heri, & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari, 1*, 17-29.
- Krisnawati, N. K., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Prima Cargo. *Bisma: Jurnal Manajemen, 5*, 121-130.

- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meitriana, M. A., & Irwansyah, M. R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5, 34-41.
- Moehariono, P. (2009). *Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, II.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5.
- Sobirin, A. (2009). *Budaya Organisasi. Pengertian, Makna dan Aplikasi dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Manajemen*, VIII, 62-75.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, 5.
- Vinakanti, A. P. (2016). Pemetaan Kompetensi dan Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Departemen Aset menggunakan Training Need Assessment pada Perusahaan Gas Alam. *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Jurnal Makalah Ilmiah Unikom*, 7, 249-267.
- Yunus, E. (2012, September). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16, 368-387.