**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN NATUNA.**

**SUHANDRIK**

**Program Studi Magister Administrasi Dan Kebijakan Publik**

**Pascasarjana Universitas Pasundan**

[**Suhandrik85@gmail.com**](mailto:Suhandrik85@gmail.com)

**ABSTRAK**

Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan informasi, lalu mengolahnya sehingga dapat memberikan gambaran secara jelas mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Natuna. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan kompetensi pegawai, Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna serta menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna.

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif , *explanatory survey,* yaitu penelitian yang menyoroti hubungan atau pengaruh antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Pengaruh Kompetensi pegawai besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna, hal ini dapat dilihat pada Uji t nilai dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Begitupun pada hasil Uji F nilai dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Deskriptif variabel dijelaskan bahwa sebagian besar responden memandang semua dimensi dari variabel kompetensi pegawai mempunyai skor rata-rata tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai sudah terlihat baik, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Tanggapan responden akan dimensi pengetahuan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 80,07, artinya dimensi pengetahuan terhada kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan yang dipunyai pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tanggapan responden akan dimensi keterampilan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 83,30, artinya dimensi keterampilan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang minim keterampilan akan mempengaruhi pada rendahnya kinerja pegawai. Tanggapan responden akan dimensi konsep diri terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 81,54, artinya konsep diri sudah terlihat baik, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Tanggapan responden akan dimensi ciri diri terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang cukup tinggi dengan skor rata-rata sebesar 78,61, artinya ciri diri sudah terlihat baik meskipun tidak terlalu tinggi bila dibandingkan dengan dimensi pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan motif. Tanggapan responden akan dimensi motif terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 83,52, artinya motif sudah terlihat baik, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Kata Kunci : Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai.

***ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE AGENCY OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN NATUNA DISTRICT***

***ABSTRACT***

*Analysis of the Effect of Employee Competence on Employee Performance at the Natuna Regency Personnel and Human Resources Development Agency. This study is intended to obtain data and information, then process it so that it can provide a clear picture of the influence of employee competence on employee performance at the BKPSDM of Natuna Regency. While the purpose of this study is to analyze and describe employee competencies, employee performance at the Natuna Regency Personnel and Human Resources Development Agency and to analyze and describe the influence of employee competence on employee performance at the Natuna Regency Personnel and Human Resources Development Agency.*

*The method used in this research is quantitative, explanatory survey, namely research that highlights the relationship or influence between research variables by testing hypotheses that have been formulated previously.*

*The influence of employee competence has a large influence on employee performance at the Agency for Personnel and Human Resources Development of Natuna Regency, this can be seen in the t-test value t\_count (5,946)> t\_table (2,282) it can be concluded that there is an influence of employee competence on employee performance. Likewise, on the results of the F test the value of F\_count (36.359)> F\_table (4.95) it can be concluded that there is an influence of employee competence on employee performance. The descriptive variable explained that most of the respondents viewed all dimensions of the employee competence variable as having a high average score. This shows that the competence of employees has looked good, so that employee performance can be improved. Respondents' responses to the knowledge dimension on employee performance showed a high value with an average score of 80.07, meaning that the knowledge dimension on employee performance showed a positive influence. Where this value indicates that the level of knowledge possessed by employees of the Natuna Regency Personnel and Human Resources Development Agency can improve employee performance. Respondents' responses to the dimensions of skills on employee performance showed a high value with an average score of 83.30, meaning that the skills dimension could improve employee performance. Employees who lack skills will affect the low performance of employees. Respondents' responses to the dimensions of self-concept on employee performance showed a high value with an average score of 81.54, meaning that the self-concept already looks good, so that employee performance can be improved. Respondents' responses to the dimensions of self-characteristics of employee performance showed a fairly high value with an average score of 78.61, meaning that self-characteristics already looked good although not too high when compared to the dimensions of knowledge, skills, self-concept and motives. Respondents' responses to the dimensions of motives on employee performance showed a high value with an average score of 83.52, meaning that the motives already looked good, so that employee performance could be improved.*

*Keywords: Employee Competence, Employee Performance.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya yang paling dibutuhkan dan paling penting didalam organisasi yaitu sumber daya manusia, karena didalam organisasi sumber daya manusia inilah yang akan berperan terhadap jalannya suatu organisasi. Instansi pemerintah maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan agar dapat melaksanakaan tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan dan dikelola secara aktif agar terwujudnya efetivitas dan keberlangsungan kerja didalam instansi pemerintah atau swasta.

Bangsa Indonesia dalam era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat, tanpa batas. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang (Sani,199: 55).

Pegawai merupakan sumber daya manusia atau aset organisasi yang paling utama dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Selain itu pegawai adalah sarana yang terpenting dalam mengatur sumber daya manusia dan kebutuhan organisasi dalam suatu intansi maupun swasta. Menurut Hasibuan (2014:12) pegawai yaitu orang yang menjual jasa serta pemikiran dan berhak mendapatkan kompensasi, dimana orang atau sumber daya manusia itu terkait dan wajib melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Peranan pegawai didalam instansi pemerintah atau swasta sangat penting untuk membantu organisasi dalam mewujudkan visi misinya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam organisasi harus didukung oleh beberapa komponen salah satunya kompetensi, kompetensi pegawai dimaksud sebagai karakter dasar yang dimiliki seseorang untuk menunjukan kemampuan kerja pegawai dengan unggul dalam suatu pekerjaan yang ditunjukan melalui kemampuan kerja yang tinggi agar mencapai hasil kerja yang tepat.

Ada tiga standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara dan lima persayaratan jabatan menurut Perturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang kompetensi Aparatur Sipil Negara, hal ini menjadi standar bagi pimpinan dalam menyelanggarakan manajemen aparatur sipil negara berbasis sistem merit, setiap instansi pemerintah harus menyusun kompetensi aparatur sipil negara agar dapat ditingkatkan sesuai dengan standar yang ditentukan. Kepemimpinan merupakan masalah manusia yang bersifat unik dan sangat kompleks. Mengingat masalah yang terkait tidak hanya menyentuh kehidupan manusia secara individu, tetapi juga menyentuh aspek manusia sebagai mahkluk sosial. Karena kompleksnya kehidupan manusia, hadirnya seorang pemimpin dalam organisasi menuntut berbagai kelebihan dari individu lainnya.

Kompetensi pegawai dimaksud sebagai karakter dasar yang dimiliki seseorang untuk menunjukan kemampuan kerja pegawai dengan unggul dalam suatu pekerjaan untuk mencapai hasil kerja secara optimal. Kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pendidikan dan pelatihan bagi para bawahan sangat menentukan keberhasilan dan kompetensi pegawai, membangun karakter pegawai, membentuk jati diri dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan sesuai dengan tingkat karakteristik kompetensi. Oleh karena itu upaya mewujudkan suatu lembaga atau instansi pemerintah yang berkualitas merupakan langkah yang strategis guna mengantisipasinya. Berkenaan dengan hal tersebut, diperlukan dukungan kemampuan berbagai sumberdaya, khususnya sumberdaya manusia aparatur pemerintah yang baik, sehingga pelaksanaan tugas dapat dicapai secara berdayaguna dan berhasil guna.

Tabel berikut ini mengemukakan secara singkat mengenai indikator masalah yang terjadi pada Badan Kegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna seperti yang telah diungkapkan diatas.

**Tabel 1.1**

**Laporan Hasil Kerja Pegawai Tahun 2021**

| **No** | **Nama Jabatan** | **Rincian tugas** | **Hasil Kerja** | **Target** | **Realisasi** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur | * Menyiapkan dan membuat konsep penyusunan kebutuhan pengembangan karier pegawai berdasarkan standar kompetensi jabatan di tingkat Kabupaten Natuna | Presentasi pelaksanaan Pegawai yang mengikuti pengembangan karir baik promosi, diklat dan bimtek | 80% | 50% |
| 2. | Perancang Sistem Informasi Kepegawain | * Menyiapkan serta menginput data kepegawaian yang ke sistem aplikasi pelayanan kepegawaian meliputi kartu pegawai, kartu istri (KARIS), kartu suami (KARSU), taspen, tabungan perumahan, kenaikan pangkat, pensiun dan peremajaan dan perubahan data pegawai. | Persentasi Data dan dokumen kepegawaian ke aplikasi pelayanan kepegawaian | 100% | 50% |
| 3. | Subbagian Perencanaan dan Keuangan | * menyiapkan dan mengelola pengolahan data,keuangan, perbendaharaan, pertanggungjawaban keuangan dan perlengkapan, serta membuat konsepkebijakan teknis perencanaan dan pelaporan, pendataandan monitoring pelaksanaan program dan kegiatan Badan.   . | Dokumen pelaporan keuangan dan program Badan | 30 dokumen | 15 dokumen |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna (2021).

Berdasarkan indikator di atas, peneliti menduga Komptensi Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna belum dibangun secara efektif dan optimal. Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan penulis lakukan dalam bentuk penelitian dengan merumuskan judul: **“Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna.”**

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *explanatory survey.* Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, hal ini didasarkan pada pendapat Singarimbun (1982:4) yang menyatakan bahwa “penelitian *explanatory* (penjelasan) atau *confirmatory* riset menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau *testing research* yang telah dirumuskan sebelumya”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka metode *explanatory survey* metode yang berkaitan dengan menyoroti hubungan atau pengaruh variabel-variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada uraian sebelumnya. Dengan demikian selain menggambarkan potret terhadap obyek yang dikaji, juga menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variabel, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi maupun implikasi.

Teknik Pengumpulan data (1). **Studi Kepustakaan,** yaitu studi dengan cara mempelajari data-data seperti buku-buku, dokumen, laporan dan bahan-bahan lain yang ada relevansinya dengan masalah yang akan di teliti. (2). **Studi Lapangan,** yaitu dengan cara terjun ke lapangan mengadakan pengamatan dan pengambilan data terhadap obyek penelitian, melalui cara: (a). **Observasi,** yaitu dengan cara mengadakan pengamatan langsung kelapangan serta mencatat fenomena penting yang ada relevansinya dengan masalah yang sedang diteliti. (b). **Wawancara,** yaitu dengan cara melakukan tanya jawab dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna. (c). **Angket,** yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah pertanyaan secara tertulis beserta alternatif jawaban yang digunakan untuk memperoleh informasi/keterangan dari responden yang dijadikan sampel dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna.

Kerangka berpikir pada bagian ini difokuskan pada tujuan dan arah penelitian serta untuk memilih masalah yang relevan dengan mengemukakan teori utama sebagai basis pemikiran dalam menjelaskan struktur hubungan antara dua variabel yang menjadi kajian dalam kontelasi masalah yaitu kompetensi pegawai (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat).

Berbicara mengenai kompetensi maka akan sangat terkait dengan kebijakan yang diimplementasikan dalam suatu manajemen di dalam organisasi pemerintah. Kompetensi berkaitan erat dengan ketekunan, kejujuran, dan keramahan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di dalam organisasi. Implementasi kompetensi ini dalam administrasi publik merupakan implementasi dari kebijakan publik. Untuk memahami makna kompetensi dikemukakan pendapat Harits (2002:67) sebagai berikut:

Kompetensi ialah *general abilities* yang diperlukan atau dituntut untuk mendukung kinerja *(performance)* seseorang dalam suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mencakup sejumlah tingkah laku yang amat penting dan menjadi syarat utama bagi penampilan seorang pegawai dalam menjalankan suatu jabatan atau pekerjaan.

Pemahaman tersebut menunjukan bahwa Kompetensi pegawai merupakan proses agar tercapainya produktivitas dan efektivitas kerja sesuai dengan apa yang telah di rencanakan. Sasaran yang ingin dicapai dari kompetensi pegawai ini, berkaitan dengan perilaku, keterampilan dan pengetahuan yang menjadi bagian dari munculnya kompetensi pegawai.

Spencer dan Spencer dalam Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada beberapa komponen utama pembentuk kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan *(knowledge),* merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang di ketahui.
2. Keterampilan *(skill),* merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Telah dibahas di atas bahwa seseorang yang memiliki pengetahuan belum tentu memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki dari pada pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Konsep Diri *(self-concept),* merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat. Konsep diri dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang diperolehnya sejak kecil sampai saat tertentu. Konsep diri menunjukan bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri atau pengertian sesuatu. Konsep diri ini mempengaruhi etika, cara pandang atau pengertian seseorang tentang sesuatu.
4. Ciri Diri *(trait),* adalah karakter bawaan diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu. Seseorang yang mahir menerbangkan pesawat atau berprofesi sebagai pilot pesawat udara dapat dikatakan dia memiliki karakter bawaan diri sebagai pilot. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.
5. Motif *(motive),* adalah sesuatu yang dipikirkan atau dinginkan seseorang secara konsisten, yang dapat menghasilkan perbuatan. Kebutuhan, keinginan dan perhatian *(concern)* yang biasanya terjadi tanpa disadari ini akan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk mencapai sasaran kerjanya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada perilaku seseorang.

Berdasarkan pemaparan diatas, kompetensi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, ciri diri dan motif akan menentukan perilaku pada aksi, dimana hal ini akan menentukan hasil kinerja dari suatu pekerjaan. Agar seseorang untuk dapat memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, maka harus memanfaatkan secara optimal kelima komponen utama kompetensi tersebut sehingga memiliki kompetensi yang sesuai dengan apa yang disyaratkan oleh pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang mumpuni akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

Prawiosentono (2010:2) menyatakan bahwa:

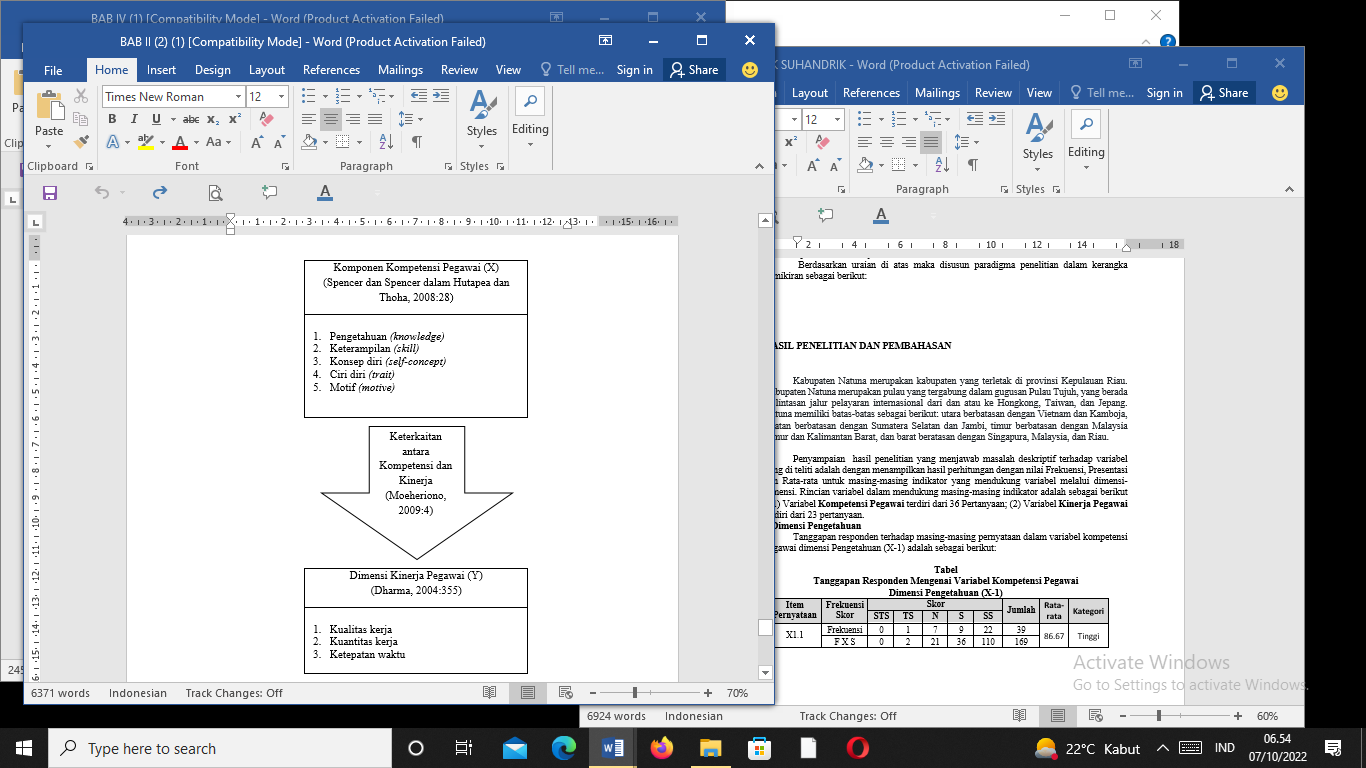
Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Dharma (2004:355), dimensi untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya).
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Keterkaitan antara kompetensi dan kinerja seperti yang dikemukakan Moeheriono (2009:4) bahwa : “Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk mempediksikan kinerja seseorang”. Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadapn kinerja pegawai. Keduanya merupakan unsur penting di dalam administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas maka disusun paradigma penelitian dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kabupaten Natuna merupakan kabupaten yang terletak di provinsi Kepulauan Riau. Kabupaten Natuna merupakan pulau yang tergabung dalam gugusan Pulau Tujuh, yang berada di lintasan jalur pelayaran internasional dari dan atau ke Hongkong, Taiwan, dan Jepang. Natuna memiliki batas-batas sebagai berikut: utara berbatasan dengan Vietnam dan Kamboja, selatan berbatasan dengan Sumatera Selatan dan Jambi, timur berbatasan dengan Malaysia Timur dan Kalimantan Barat, dan barat beratasan dengan Singapura, Malaysia, dan Riau.

Penyampaian hasil penelitian yang menjawab masalah deskriptif terhadap variabel yang di teliti adalah dengan menampilkan hasil perhitungan dengan nilai Frekuensi, Presentasi dan Rata-rata untuk masing-masing indikator yang mendukung variabel melalui dimensi-dimensi. Rincian variabel dalam mendukung masing-masing indikator adalah sebagai berikut : (1) Variabel **Kompetensi Pegawai** terdiri dari 36 Pertanyaan; (2) Variabel **Kinerja Pegawai** terdiri dari 23 pertanyaan.

**Dimensi Pengetahuan**

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel kompetensi pegawai dimensi Pengetahuan (X-1) adalah sebagai berikut:

**Tabel**

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi Pegawai**

**Dimensi Pengetahuan (X-1)**

| **No** | **Item Pernyataan** | **Frekuensi Skor** | **Skor** | | | | | **Jumlah** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| 1 | X1.1 | Frekuensi | 0 | 1 | 7 | 9 | 22 | 39 | 86.67 | Tinggi |
| F X S | 0 | 2 | 21 | 36 | 110 | 169 |
|  |  | Frekuensi | 0 | 7 | 15 | 11 | 6 | 39 |  |  |
| 2 | X1.2 | F X S | 0 | 14 | 45 | 44 | 30 | 132 | 56,64 | Sedang |
| 3 | X1.3 | Frekuensi | 0 | 4 | 8 | 9 | 18 | 39 | 81.03 | Tinggi |
| F X S | 0 | 8 | 24 | 36 | 90 | 158 |
| 4 | X1.4 | Frekuensi | 0 | 1 | 10 | 8 | 20 | 39 | 84.10 | Tinggi |
| F X S | 0 | 2 | 30 | 32 | 100 | 164 |
| 5 | X1.5 | Frekuensi | 0 | 0 | 5 | 18 | 16 | 39 | 85.64 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 15 | 72 | 80 | 167 |
| 6 | X1.6 | Frekuensi | 0 | 7 | 10 | 14 | 8 | 39 | 71.79 | Sedang |
| F X S | 0 | 14 | 30 | 56 | 40 | 140 |
| 7 | X1.7 | Frekuensi | 0 | 11 | 9 | 9 | 10 | 39 | 69.23 | Sedang |
| F X S | 0 | 22 | 27 | 36 | 50 | 135 |
| 8 | X1.8 | Frekuensi | 0 | 0 | 7 | 21 | 11 | 39 | 82.05 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 21 | 84 | 55 | 160 |
| Jumlah | | | 0 | 24 | 56 | 88 | 105 | 273 | 80.07 | Tinggi |
| Persentase | | | 0.0 | 8.8 | 20.5 | 32.2 | 38.5 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada dimensi pengetahuan terdiri atas tujuh pertanyaan, sebagian besar responden memandang penting pengetahuan sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan yang menjawab “Sangat Setuju” sebesar 38,5 persen dan dari tanggapan responden akan dimensi pengetahuan terhadap kualitas kerja menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 80,07. Artinya bahwa pengetahuan pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna sudah terlihat baik sehingga kualitas kerja pegawai akan meningkat.

Diantara ketujuh pernyataan tersebut di atas, maka pernyataan X1.1 mempunyai rata-rata yang paling tinggi yakni 86,67 yakni pernyataan “memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai lainnya dalam pengambilan keputusan.”

**Dimensi Keterampilan**

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam dimensi Keterampilan adalah sebagai berikut:

**Tabel**

**Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Keterampilan**

| **No** | **Item Pernyataan** | **Frekuensi Skor** | **Skor** | | | | | **Jumlah** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| 1 | X2.1 | Frekuensi | 0 | 0 | 2 | 16 | 21 | 39 | 89.74 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 6 | 64 | 105 | 175 |
| 2 | X2.2 | Frekuensi | 0 | 0 | 8 | 20 | 11 | 39 | 81.54 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 24 | 80 | 55 | 159 |
| 3 | X2.3 | Frekuensi | 0 | 0 | 6 | 21 | 12 | 39 | 83.08 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 18 | 84 | 60 | 162 |
| 4 | X2.4 | Frekuensi | 0 | 0 | 12 | 11 | 16 | 39 | 82.05 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 36 | 44 | 80 | 160 |
| 5 | X2.5 | Frekuensi | 0 | 0 | 8 | 7 | 24 | 39 | 88.21 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 24 | 28 | 120 | 172 |
| 6 | X2.6 | Frekuensi | 0 | 3 | 9 | 16 | 11 | 39 | 77.95 | Tinggi |
| F X S | 0 | 6 | 27 | 64 | 55 | 152 |
| 7 | X2.7 | Frekuensi | 0 | 2 | 7 | 18 | 12 | 39 | 80.51 | Tinggi |
| F X S | 0 | 4 | 21 | 72 | 60 | 157 |
| Jumlah | | | 0 | 5 | 52 | 109 | 107 | 273 | 83.30 | Tinggi |
| Persentase | | | 0.0 | 1.8 | 19.0 | 39.9 | 39.2 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa dimensi keterampilan yang terdiri dari tujuh pernyataan yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang penting keterampilan sebagai faktor yang dapat meningkatkan kuantitas kerja. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan responden yang menjawab “Setuju” sebesar 39,9 persen dan dari tanggapan responden akan dimensi keterampilan terhadap kuantitas kerja menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 83,30 Artinya bahwa keterampilan pegawai sudah terlihat baik, hal ini dapat digunakan untuk meningkatkan kuantitas kerja.

Diantara ketujuh pernyataan, maka pernyataan X2.1 mempunyai rata-rata yang paling tinggi yakni 89,74 yakni pernyataan “keterampilan yang saya miliki sangat menunjang dengan pekerjaan saya.”

**Dimensi Konsep Diri**

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam dimensi Konsep Diri adalah sebagai berikut:

**Tabel**

**Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Konsep Diri**

| **No** | **Item Pernyataan** | **Frekuensi Skor** | **Skor** | | | | | **Jumlah** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| 1 | X3.1 | Frekuensi | 0 | 1 | 15 | 17 | 6 | 39 | 74.36 | Tinggi |
| F X S | 0 | 2 | 45 | 68 | 30 | 145 |
| 2 | X3.2 | Frekuensi | 0 | 1 | 6 | 11 | 21 | 39 | 86.67 | Tinggi |
| F X S | 0 | 2 | 18 | 44 | 105 | 169 |
| 3 | X3.3 | Frekuensi | 0 | 0 | 1 | 18 | 20 | 39 | 89.74 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 3 | 72 | 100 | 175 |
| 4 | X3.4 | Frekuensi | 0 | 1 | 3 | 21 | 14 | 39 | 84.62 | Tinggi |
| F X S | 0 | 2 | 9 | 84 | 70 | 165 |
| 5 | X3.5 | Frekuensi | 0 | 0 | 2 | 21 | 16 | 39 | 87.18 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 6 | 84 | 80 | 170 |
| 6 | X3.6 | Frekuensi | 0 | 6 | 10 | 11 | 12 | 39 | 74.87 | Tinggi |
| F X S | 0 | 12 | 30 | 44 | 60 | 146 |
| 7 | X3.7 | Frekuensi | 0 | 0 | 18 | 16 | 5 | 39 | 73.33 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 54 | 64 | 25 | 143 |
| Jumlah | | | 0 | 9 | 55 | 115 | 94 | 273 | 81.54 | Tinggi |
| Persentase | | | 0.0 | 3.3 | 20.1 | 42.1 | 34.4 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang penting konsep diri sebagai faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan responden yang menjawab “Setuju” sebesar 42,1 persen dan dari tanggapan responden akan variabel konsep diri terhadap kualitas kerja menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 81,54. Artinya bahwa konsep diri sudah terlihat baik, hal ini dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Diantara ketujuh pernyataan, maka pernyataan X3.3 mempunyai rata-rata yang paling tinggi yakni 89,74 yakni pernyataan “seberat apapun pekerjaan, saya akan menyelesaikannya sebagai tanggungjawab saya.”

**Dimensi Ciri Diri**

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam dimensi Ciri Diri adalah sebagai berikut:

**Tabel**

**Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Ciri Diri**

| **No** | **Item Pernyataan** | **Frekuensi Skor** | **Skor** | | | | | **Jumlah** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| 1 | X4.1 | Frekuensi | 0 | 2 | 4 | 21 | 12 | 39 | 82.05 | Tinggi |
| F X S | 0 | 4 | 12 | 84 | 60 | 160 |
| 2 | X4.2 | Frekuensi | 0 | 0 | 6 | 18 | 15 | 39 | 84.62 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 18 | 72 | 75 | 165 |
| 3 | X4.3 | Frekuensi | 0 | 0 | 21 | 11 | 7 | 39 | 72.82 | Sedang |
| F X S | 0 | 0 | 63 | 44 | 35 | 142 |
| 4 | X4.4 | Frekuensi | 0 | 1 | 10 | 8 | 20 | 39 | 84.10 | Tinggi |
| F X S | 0 | 2 | 30 | 32 | 100 | 164 |
| 5 | X4.5 | Frekuensi | 0 | 0 | 5 | 18 | 16 | 39 | 85.64 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 15 | 72 | 80 | 167 |
| 6 | X4.6 | Frekuensi | 0 | 7 | 10 | 14 | 8 | 39 | 71.79 | Sedang |
| F X S | 0 | 14 | 30 | 56 | 40 | 140 |
| 7 | X4.7 | Frekuensi | 0 | 11 | 9 | 9 | 10 | 39 | 69.23 | Sedang |
| F X S | 0 | 22 | 27 | 36 | 50 | 135 |
| Jumlah | | | 0 | 21 | 65 | 99 | 88 | 273 | 78.61 | Tinggi |
| Persentase | | | 0.0 | 7.7 | 23.8 | 36.3 | 32.2 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang penting ciri diri sebagai faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan responden yang menjawab “Setuju” sebesar 36,3 persen dan dari tanggapan responden akan variabel ciri diri terhadap kualitas kerja menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 78,61. Artinya bahwa ciri diri sudah terlihat baik, hal ini dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Diantara ketujuh pernyataan, maka pernyataan X4.5 mempunyai rata-rata yang paling tinggi yakni 85,64 yakni pernyataan “bila saya melakukan kesalahan saya selalu instropeksi diri.”

**Dimensi Motif**

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam Dimensi Motif adalah sebagai berikut:

**Tabel**

**Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Motif**

| **No** | **Item Pernyataan** | **Frekuensi Skor** | **Skor** | | | | | **Jumlah** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| 1 | X5.1 | Frekuensi | 0 | 0 | 7 | 21 | 11 | 39 | 82.05 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 21 | 84 | 55 | 160 |
| 2 | X5.2 | Frekuensi | 0 | 0 | 2 | 16 | 21 | 39 | 89.74 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 6 | 64 | 105 | 175 |
| 3 | X5.3 | Frekuensi | 0 | 0 | 8 | 20 | 11 | 39 | 81.54 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 24 | 80 | 55 | 159 |
| 4 | X5.4 | Frekuensi | 0 | 0 | 6 | 21 | 12 | 39 | 83.08 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 18 | 84 | 60 | 162 |
| 5 | X5.5 | Frekuensi | 0 | 0 | 12 | 11 | 16 | 39 | 82.05 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 36 | 44 | 80 | 160 |
| 6 | X5.6 | Frekuensi | 0 | 0 | 8 | 7 | 24 | 39 | 88.21 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 24 | 28 | 120 | 172 |
| 7 | X5.7 | Frekuensi | 0 | 3 | 9 | 16 | 11 | 39 | 77.95 | Tinggi |
| F X S | 0 | 6 | 27 | 64 | 55 | 152 |
| Jumlah | | | 0 | 3 | 52 | 112 | 106 | 273 | 83.52 | Tinggi |
| Persentase | | | 0.0 | 1.1 | 19.0 | 41.0 | 38.8 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang penting motif sebagai faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan responden yang menjawab “Setuju” sebesar 41,0 persen dan dari tanggapan responden akan variabel motif terhadap kualitas kerja menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 83,52. Artinya bahwa Motif sudah terlihat baik, hal ini dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Diantara ketujuh pernyataan, maka pernyataan X5.2 mempunyai rata-rata yang paling tinggi yakni 89,74 yakni pernyataan “saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.”

**Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil Penelitian terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y), yang terdiri atas tiga dimensi dan 23 pernyataan. Berikut adalah hasil analisis deskriftif berdasarkan masing-masing dmensi :

**Dimensi Kualitas Kerja**

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam dimensi Kualitas Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel**

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kualitas Kerja**

| **No** | **Item Pernyataan** | **Frekuensi Skor** | **Skor** | | | | | **Jumlah** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| 1 | Y1.1 | Frekuensi | 0 | 1 | 6 | 11 | 21 | 39 | 86.67 | Tinggi |
| F X S | 0 | 2 | 18 | 44 | 105 | 169 |
| 2 | Y1.2 | Frekuensi | 0 | 0 | 1 | 18 | 20 | 39 | 89.74 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 3 | 72 | 100 | 175 |
| 3 | Y1.3 | Frekuensi | 0 | 1 | 3 | 21 | 14 | 39 | 84.62 | Tinggi |
| F X S | 0 | 2 | 9 | 84 | 70 | 165 |
| 4 | Y1.4 | Frekuensi | 0 | 0 | 2 | 21 | 16 | 39 | 87.18 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 6 | 84 | 80 | 170 |
| 5 | Y1.5 | Frekuensi | 0 | 6 | 10 | 11 | 12 | 39 | 74.87 | Tinggi |
| F X S | 0 | 12 | 30 | 44 | 60 | 146 |
| 6 | Y1.6 | Frekuensi | 0 | 0 | 18 | 16 | 5 | 39 | 73.33 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 54 | 64 | 25 | 143 |
| 7 | Y1.7 | Frekuensi | 0 | 2 | 4 | 21 | 12 | 39 | 82.05 | Tinggi |
| F X S | 0 | 4 | 12 | 84 | 60 | 160 |
| 8 | Y1.8 | Frekuensi | 0 | 0 | 6 | 18 | 15 | 39 | 84.62 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 18 | 72 | 75 | 165 |
| Jumlah | | | 0 | 10 | 44 | 119 | 100 | 273 | 82.88 | Tinggi |
| Persentase | | | 0.0 | 3.7 | 16.1 | 43.6 | 36.6 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada dimensi kualitas kerja yang terdiri dari delapan pernyataan, dimana sebagian besar responden memandang kualitas kerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna sudah baik. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan responden yang menjawab “Setuju” sebesar 43,6 persen dan dari tanggapan responden akan variabel kualitas kerja menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 82,88. Artinya bahwa kualitas kerja sudah terlihat baik, hal ini ditunjukkan dengan hasil kerja dan pengelolaan pekerjaan baik pula.

Diantara kedelapan pernyataan, maka pernyataan Y1.2 mempunyai rata-rata yang paling tinggi yakni 89,74 yakni pernyataan “saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.”

**Dimensi Kuantitas Kerja**

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam dimensi Kuantitas Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel**

**Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kuantitas Kerja**

| **No** | **Item Pernyataan** | **Frekuensi Skor** | **Skor** | | | | | **Jumlah** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| 1 | Y2.1 | Frekuensi | 0 | 0 | 21 | 11 | 7 | 39 | 72.82 | Sedang |
| F X S | 0 | 0 | 63 | 44 | 35 | 142 |
| 2 | Y2.2 | Frekuensi | 0 | 1 | 10 | 8 | 20 | 39 | 84.10 | Tinggi |
| F X S | 0 | 2 | 30 | 32 | 100 | 164 |
| 3 | Y2.3 | Frekuensi | 0 | 0 | 5 | 18 | 16 | 39 | 85.64 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 15 | 72 | 80 | 167 |
| 4 | Y2.4 | Frekuensi | 0 | 7 | 10 | 14 | 8 | 39 | 71.79 | Sedang |
| F X S | 0 | 14 | 30 | 56 | 40 | 140 |
| 5 | Y2.5 | Frekuensi | 0 | 11 | 9 | 9 | 10 | 39 | 69.23 | Sedang |
| F X S | 0 | 22 | 27 | 36 | 50 | 135 |
| 6 | Y2.6 | Frekuensi | 0 | 0 | 7 | 21 | 11 | 39 | 82.05 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 21 | 84 | 55 | 160 |
| 7 | Y2.7 | Frekuensi | 0 | 0 | 2 | 16 | 21 | 39 | 89.74 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 6 | 64 | 105 | 175 |
| Jumlah | | | 0 | 19 | 64 | 97 | 93 | 273 | 79.34 | Tinggi |
| Persentase | | | 0.0 | 7.0 | 23.4 | 35.5 | 34.1 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang kuantitas kerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna cukup baik. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan responden yang menjawab “Setuju” sebesar 35,5 persen dan dari tanggapan responden akan variabel kuantitas kerja menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 79,34. Artinya bahwa kuantitas kerja sudah terlihat baik, hal ini ditunjukkan dengan hasil kerja dan pengelolaan pekerjaan baik pula.

Diantara ketujuh pernyataan, maka pernyataan Y2.7 mempunyai rata-rata yang paling tinggi yakni 89,74 yakni pernyataan “saya selalu menetapkan target dalam bekerja.”

**Dimensi Ketepatan Kerja**

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam Dimensi Ketepatan Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel**

**Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Ketepatan Kerja**

| **No** | **Item Pernyataan** | **Frekuensi Skor** | **Skor** | | | | | **Jumlah** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| 1 | Y3.1 | Frekuensi | 0 | 0 | 8 | 20 | 11 | 39 | 81.54 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 24 | 80 | 55 | 159 |
| 2 | Y3.2 | Frekuensi | 0 | 0 | 6 | 21 | 12 | 39 | 83.08 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 18 | 84 | 60 | 162 |
| 3 | Y3.3 | Frekuensi | 0 | 0 | 12 | 11 | 16 | 39 | 82.05 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 36 | 44 | 80 | 160 |
| 4 | Y3.4 | Frekuensi | 0 | 0 | 8 | 7 | 24 | 39 | 88.21 | Tinggi |
| F X S | 0 | 0 | 24 | 28 | 120 | 172 |
| 5 | Y3.5 | Frekuensi | 0 | 3 | 9 | 16 | 11 | 39 | 77.95 | Tinggi |
| F X S | 0 | 6 | 27 | 64 | 55 | 152 |
| 6 | Y3.6 | Frekuensi | 0 | 2 | 7 | 18 | 12 | 39 | 80.51 | Tinggi |
| F X S | 0 | 4 | 21 | 72 | 60 | 157 |
| 7 | Y3.7 | Frekuensi | 0 | 1 | 15 | 17 | 6 | 39 | 74.36 | Tinggi |
| F X S | 0 | 2 | 45 | 68 | 30 | 145 |
| 8 | Y3.8 | Frekuensi | 0 | 11 | 9 | 9 | 10 | 39 | 69.23 | Sedang |
| F X S | 0 | 22 | 27 | 36 | 50 | 135 |
| Jumlah | | | 0 | 6 | 65 | 110 | 92 | 273 | 79.62 | Tinggi |
| Persentase | | | 0.0 | 2.2 | 23.8 | 40.3 | 33.7 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

sesar responden memandang ketepatan kerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna cukup baik. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan responden yang menjawab “Setuju” sebesar 40,3 persen dan dari tanggapan responden akan dimensi ketepatan waktu menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 79,62. Artinya bahwa ketepatan waktu sudah terlihat baik, hal ini ditunjukkan dengan hasil kerja dan pengelolaan pekerjaan baik pula.

Diantara ketujuh pernyataan, maka pernyataan Y3.4 mempunyai rata-rata yang paling tinggi yakni 88,21 yakni pernyataan “saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan.”

Berdasarkan pada hasil pegolahan data terhadap Variabel Kompetensi Pegawai (X), yang terdiri atas Lima dimensi yaitu dimensi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, ciri diri dan motif secara keseluruhan dapat di simpulkan bahwa variabel kompetensi pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna berada pada kategori cukup baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, bahwa kompetensi pegawai pada BKPSDM memiliki kemampuan-kemampuan yang sudah baik, namun yang peneliti amati serta berdasarkan data ada nilai yang paling sedang yaitu terkait pernyataan pada dimensi pengetahuan dengan pernyataan”saya pernah mengikuti uji kompetensi jabatan” pernyataan tersebut memiliki nilai tersedang yaitu 56,64. Yang mana hasil wawancara dengan Kabid BKPSDM Kabupaten Natuna yang mengungkapkan bahwa minat atau terkait dengan kesiapan dalam mengikuti Uji Kompetensi Jabatan pada BKPSDM Kab. Natuna Minat ASN nya belum sepenuhnya ter bangun, pernyataan tersebut di buktikan dari hasil sebaran angket hanya beberapa responden yang menjawab setuju, yang mana secara mayoritas belum mengikuti uji kompetensi jabatan.

Sedangkan nilai yang tertinggi pada Variabel X terdapat pada dimensi Keterampilan dengan pernyataan “Keterampilan yang saya miliki sangat menunjang dengan pekerjaan saya” dengan skor 89,74, hal tersebut sejalan dengan yang peneliti amati di lapangan bahwa keterampilan yang di miliki oleh setiap individi pada BKPSDM kabupaten Natuna sangat menunjang terhadap bidang pekerjaan masing-masing secara personal.

Hasil Penelitian pada vaviabel Kinerja Pegawai (Y), yang terdiri atas tiga dimensi dan 23 pernyataan yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan Kinerja Pegawai berada pada kategori Cukup Baik. Pada dimensi Kualitas kerja kategori paling tinggi yaitu pernyataan “saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah di tentukan” dengan rata-rata 89,74. Hal ini menandakan bahwa di BKPSDM Kabupaten Natuna secara keseluruhan dalam hal mengerjakan pekerjaan sesauai dengan ketentuan atau SOP yang jelas, walaupun peneliti temukan di lapangan dimana para pegawai bekerja berdasarkan pada intruksi pimpinan masing-masing bidang, sehingga taatkala ada inovasi baru agak sedikit sulit di rangsang atau di adaptasi dengan cepat, di karnakan sistem yang sudah berkembang pada arahan atasan atau intruksi.

Pada Dimensi kuantitas kerja terdiri dari tujuh pernyataan, terdapat kategori paling sedang yaitu 69,23 dengan pernyataan “Instansi tempat kerja saya menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan”. Hal tersebut sebagaimana peneliti dengar pendapat dari Kabid BKPSDM Kab. Natuna terkait dengan hal *Reward and Fanismen* dalam bekerja belum sepenuhnya dilakukan dalam artian masih kadang-kadang itupun melihat momentum serta melihat situasi dan kondisi di kantor.

1. **Pengaruh Variabel Kompetensi Pegawai Terhadap Variabel Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa [ρvalue (Sig) = 0,000)] < 0,05; uji t (thitung = 5,946)] > (ttabel = 2,282) serta uji F nilai maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai (4,94). Dan berdasarkan hasil deskriptif variabel menghasilkan bahwa sebagian besar responden memandang semua dimensi dari variabel kompetensi pegawai mempunyai skor rata-rata tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai sudah terlihat baik, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

1. **Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengetahuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil deskriptif variabel menghasilkan bahwa sebagian besar responden memandang penting pengetahuan sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari tanggapan responden akan dimensi pengetahuan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 80,07. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan sudah terlihat baik, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

1. **Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keterampilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil deskriptif variabel menghasilkan bahwa sebagian besar responden memandang penting keterampilan sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari tanggapan responden akan dimensi keterampilan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 83,30. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan sudah terlihat baik, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

1. **Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil deskriptif variabel menghasilkan bahwa sebagian besar responden memandang penting konsep diri sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari tanggapan responden akan dimensi konsep diri terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 81,54. Hal ini menunjukkan bahwa konsep diri sudah terlihat baik, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

1. **Pengaruh Motif Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil deskriptif variabel menghasilkan bahwa sebagian besar responden memandang penting motif sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari tanggapan responden akan dimensi motif terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 83,52. Hal ini menunjukkan bahwa motif sudah terlihat baik, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Dimensi motif mempunyai skor rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuan.
2. Pada uji realiabilitas pada variabel X dihasilkan nilai cronbach’s alpha sebesar 88,5 % berarti lebih dari 60 % dan dianggap reliabel, begitupun pada uji realiabilitas pada variabel Y dihasilkan nilai cronbach’s alpha sebesar 74,3 dan dianggap reliabel. Uji realiabilitas pada variabel X dan Y dapat dikatakan reliabilitas tinggi karena nilai crobach’s alpa terletak antara 0,70 – 0,90.
3. Pada uji normalitas didapatkan nilai sig. 0,2 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sebanyak 39 responden berdistribusi Normal.
4. Pada uji homogenitas didapatkan bahwa nilai sig. < 0,05 maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama (tidak homogen).
5. Pengaruh Kompetensi pegawai besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna, hal ini dapat dilihat pada Uji t nilai dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Begitupun pada hasil Uji F nilai dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Deskriptif variabel dijelaskan bahwa sebagian besar responden memandang semua dimensi dari variabel kompetensi pegawai mempunyai skor rata-rata tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai sudah terlihat baik, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.
6. Tanggapan responden akan dimensi pengetahuan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 80,07, artinya dimensi pengetahuan terhada kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan yang dipunyai pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Tanggapan responden akan dimensi keterampilan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 83,30, artinya dimensi keterampilan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang minim keterampilan akan mempengaruhi pada rendahnya kinerja pegawai.
8. Tanggapan responden akan dimensi konsep diri terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 81,54, artinya konsep diri sudah terlihat baik, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.
9. Tanggapan responden akan dimensi ciri diri terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang cukup tinggi dengan skor rata-rata sebesar 78,61, artinya ciri diri sudah terlihat baik meskipun tidak terlalu tinggi bila dibandingkan dengan dimensi pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan motif.
10. Tanggapan responden akan dimensi motif terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 83,52, artinya motif sudah terlihat baik, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Dimensi motif mempunyai skor rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya

**SARAN**

Berdasarkan kesimpulan dan bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi publik maupun rekomendasi bagi institusi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna.

**Saran Teoritis**

Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik yang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna, terutama yang terkait dengan variabel-variabel yang berada di luar variabel Kompetensi Pegawai dan variabel Kineja Pegawai mengingat pengaruh dari variabel lain cukup tinggi. Dan penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik di masa mendatang

**Saran Praktis**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna perlu mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pegawai yang ditentukan melalui dimensi-dimensi seperti: pengetahuan, keterampilan, konsep diri, ciri diri dan motif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional di sesuaikan dengan jabatan fungsional maupun struktural yang di emban setiap pegawai, sehingga apabila seluruh dimensi dapat terpenuhi dengan baik, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan menjadi baik. Khususnya untuk dimensi pengetahuan dan ciri diri sangat perlu ditingkat agar kinerja pegawai semakin baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Al-Rasid, Harun. 1994. ***Analisis Jalur (Path Analysis) Sebagai Sarana Statistika Dalam Analisis Kausal.*** Bandung LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD.

Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. ***Administrasi dan Manajemen.*** Jakarta: Ghalia Indonesia.

Dharma, Agus. 1998. ***Manajemen Prestasi Kerja.*** Jakarta: Rajawali.

Handayaningrat, Soewarno. 1995. ***Ilmu Administrasi dan Manajemen.*** Jakarta: Balai Pustaka.

Harits, Benyamin. 2002. ***Paradaigma Baru Dimensi-Dimensi Prima Administrator Publik.*** Bandung: Insani Press.

Haryanto. 2009. ***Rasulullah Way of Managing People: Seni Mengelola Sumber Daya Manusia.*** Jakarta : KHALIFA (Pustaka Al-Kautsar Group).

Hasibuan, S.P. 1990. ***Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah.*** Jakarta: Gunung Agung.

Hutapea dan Thoha, 2008. ***Kompetensi Plus***. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Iskandar. 2001***. Metode Penelitian Survey.*** Jakarta : Gramedia.

Kristiadi, J.R. 1994. ***Administrasi Pembangunan dan Keuangan Daerah.*** Jakarta : Gramedia.

Mahsun, Mohammad. 2009. ***Pengukuran Kinerja Sektor Publik.*** Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Malthis, Robert L. And John H. Jackson. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Terjemahan Jimmi Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.

Moeheriono. 2009. ***Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.*** Ghalia Indonesia. Jakarta.

Nainggolan, H. 1987. ***Pembinaan Pegawai Negeri Sipil.*** Jakarta : PT Perica.

Nazir, Mohammad. 1985. ***Metode Penelitian.*** Jakarta : Ghalia Indonesia.

Priyono, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Rivai Veithzal. 2009. ***Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek (Manajemen Sumber Daya Islami).*** Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Sunyoto, Danang, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Sedarmayanti. 2001. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.*** Bandung : Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 1994. ***Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi.*** Jakarta : Gunung Agung.

Silalahi. 1989. ***Sistem Administrasi Pemerintahan.*** Jakarta : Bina Aksara.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. ***Metode Penelitian Survai.*** Jakarta : LP3ES.

Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. 1993. ***Competence at Work : Models for Superior Performance.*** New York : John Wily & Sons.

Suganda. Dann, 1995. ***Kapita Selekta Administrasi dan Pendapat Para Pakar.*** Jakarta : Arcan.

Sugiono. 1992. ***Metode Penelitian Administrasi.*** Bandung Alfabeta.

Suradinata, Ermaya. 1993. ***Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan***. Bandung : Mandar Maju.

Ulrich, Dave. 1997. ***Intelectual Capital = Copetence x Commitment.*** Sloan Management Review, Winter.

Usmara, A. 2002. ***Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Yogyakarata : Amara Books.

**Dokumen-dokumen**

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna di bentuk berdasarkan **Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.**

Peraturan Bupati Kabupaten Natuna Nomor 61 Tahun 2019 tentang **Tugas Pokok, Fungsi, Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna.**

Pranata, Asep Whidayat. 2010. ***Pengaruh Kompetensi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pejabat Struktural pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Bandung.*** Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Unpas Bandung.

Yohansyah. 2017. ***Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bandung.*** Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Unpas Bandung.

**Internet :**

Natunadalamangkattps://natunakab.bps.go.id/publication/2021/02/26/5295609d1a8aff703df5aa96/kabupaten-natuna-dalam-angka-2021.html, di akses Sabtu 22 Juni 2022, Pukul 10:20 Wib