

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS HASIL KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN ROTE NDAO

Oleh : Meysias F. P. Dama

Email : [menasdama.md@gmail.com](mailto:menasdama.md@gmail.com)

*Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Nusa Lontar Rote*

### ABSTRAK

Setiap Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao dituntut bekerja dengan kualitas hasil kerja yang tinggi akan tetapi permasalahan yang ditemukan adalah masih ada pegawai yang sering bekerja dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja. Hal ini diduga kuat karena kompetensi yang dimiliki pegawai masih rendah. Masalah yang dirumuskan untuk diteliti adalah bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas hasil pegawai ? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kualitas hasil kerja serta besarnya persentase kontribusi kompetensi terhadap kualitas hasil kerja. Variabel penelitian yang digunakan adalah kompetensi pegawai sebagai variabel independen dan kualitas hasil kerja sebagai variabel independen. Untuk menjawab tujuan penelitian, maka dirumuskan hipotesis kerja “ kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai. Metodologi yang digunakan adalah mengumpulkan data dari 25 Aparatur Sipil Negara dengan dukungan sumber data primer dan sekunder yang diolah dengan menggunakan teknik analisis data secara statistik yaitu Regresi Linear Sederhana yang dilakukan secara manual. Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa kompetensi pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai yang dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 11,39$  yang lebih besar  $t_{tabel} = 2,07$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa kompetensi pegawai yang semakin besar, maka kualitas hasil kerja yang dicapai juga semakin besar. Kompetensi yang dimiliki pegawai dalam analisis koefisien determinasi ternyata memberikan kontribusi 85 % terhadap kualitas hasil kerja pegawai, sehingga disarankan agar pegawai yang masih rendah kompetensinya harus ditingkatkan melalui pendidikan formal dan non formal.

*Kata kunci : kompetensi, kualitas hasil kerja.*

### ABSTRACT

*Every civil servant working at the Transportation Department of Rote Ndao Regency is required to produce high-quality work outcomes. However, the problem found is that some employees still produce work results that do not meet the established work-quality standards. This condition is strongly suspected to be caused by the low level of*

*employee competence. The research problem formulated in this study is: how does employee competence affect employee work quality? The objective of this study is to determine the effect of competence on work quality and the percentage contribution of competence to employee work quality. The research variables consist of employee competence as the independent variable and work quality as the dependent variable. To answer the research objectives, the following working hypothesis is formulated: "Employee competence has a significant effect on employee work quality." The methodology used involved collecting data from 25 civil servants, supported by primary and secondary data sources, which were processed using statistical data analysis techniques, namely Simple Linear Regression, conducted manually. The results of the research and data analysis show that employee competence has a significant effect on employee work quality, as evidenced by the  $t$ -value ( $t_{\text{calculated}} = 11.39$ ) being greater than the  $t$ -table value ( $t_{\text{table}} = 2.07$ ), indicating that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that higher employee competence leads to better work quality. Based on the coefficient of determination analysis, employee competence contributes 85% to employee work quality. Therefore, it is recommended that employees with low competence be improved through formal and non-formal education and training.*

**Keywords:** *competence, work quality.*

## I. PENDAHULUAN

Setiap pegawai yang bekerja pada instansi Pemerintah dituntut untuk bekerja dengan hasil kerja yang berkualitas artinya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan untuk setiap pekerjaan. Kualitas hasil kerja pegawai pada dasarnya sudah merupakan standar hasil kerja yang menggambarkan tentang karakteristik hasil kerja yang harus dicapai oleh setiap pegawai. Pelaksanaan tugas-tugas pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao didukung oleh Aparatur Sipil Negara dan tenaga kontrak, namun dalam penelitian ini hanya difokuskan pada Aparatur Sipil Negara. Jumlah Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informastika Kabupaten Rote Ndao sebanyak 26 orang yang terdiri dari 21 laki-laki dan 5 perempuan. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, setiap pegawai dituntut

untuk bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas artinya pekerjaan yang terbebas dari adanya kesalahan, kekeliruan sistem dan prosedur, terbebas dari koreksi-koreksi oleh atasan. Pegawai yang bekerja dengan kualitas kerja yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaannya adalah pegawai yang bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

Fenomena kualitas hasil kerja yang ditemukan adalah masih ada pegawai yang bekerja dengan kualitas kerja yang jauh dari harapan oleh karena masih sering melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam pekerjaan administrasi baik administrasi umum dan administrasi keuangan, begitu pula dalam kaitannya dengan pekerjaan-pekerjaan lapangan, masih ada pegawai yang melakukan kesalahan prosedur. Hal ini memeang tidak berlaku untuk semua pegawai, akan tetapi merupakan

gambaran bahwa masih ada aparatur negara yang bekerja dengan kualitas hasil kerja yang tidak optimal.

Kualitas hasil kerja pegawai pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kompetensi, motivasi kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja namun dalam penelitian ini hanya dibatasi pada kompetensi pegawai sementara faktor-faktor lainnya diasumsikan tetap. Kompetensi atau kemampuan merupakan salah satu faktor yang selalu dituntut dari pegawai baik yang bekerja di instansi Pemerintah maupun swasta karena dengan kompetensi yang semakin tinggi dimiliki pegawai, maka dapat menunjang kinerja yang lebih baik. Dalam kaitannya dengan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka kompetensi individu merupakan syarat mutlak yang dituntut harus dimiliki setiap individu, sehingga pada saat rekrutmen calon Aparatur Sipil Negara maupun pada saat penempatan pada unit-unit kerja bahkan dalam menduduki salah satu jabatan struktural diperlukan personil yang memiliki indikator kompetensi yang mendukung.

Dari semua pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao diharapkan dapat menunjukkan kompetensinya dalam bekerja yang ditunjukkan lewat kemampuan intelektual maupun kemampuan yang bersifat teknis. Kemampuan intelektual berkaitan dengan tingkat kecerdasan dan pengetahuan keilmuan yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal. Oleh karena itu dengan semakin tinggi tingkat pendidikan formal, maka menggambarkan bahwa kemampuan akademik dengan pengetahuan dan kecerdasan juga semakin tinggi. Kemampuan yang bersifat teknis

dalam pelaksanaan tugas-tugas di Kantor dapat tercermin dari keterampilan-keterampilan yang dimiliki pegawai seperti keterampilan dalam mengoperasikan aplikasi-aplikasi dengan komputer, keterampilan mengoperasikan mesin dan peralatan, keterampilan komunikasi dan keterampilan-keterampilan lainnya yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan.

Fenomena kompetensi pegawai yang ditemukan masih ada pegawai yang kurang memiliki kecerdasan dan pengetahuan yang memadai karena rendahnya pendidikan formal, ada juga pegawai yang masih kurang terampil dalam mengoperasikan komputer, sehingga dalam melaksanakan tugasnya masih harus bergantung pada rekan kerja yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi Aparatur Sipil Negara masih membutuhkan peningkatan melalui program pengembangan sumber daya manusia baik dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan formalnya maupun dengan mengikutkan pegawai dalam diklat-diklat teknis yang diperlukan dalam menunjang tugas dan pekerjaan Kantor.

Pendidikan formal merupakan suatu proses pendidikan yang dilaksanakan secara berjenjang mulai dari Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas hingga Perguruan Tinggi. Tahapan jenjang pendidikan tersebut membutuhkan pengorbanan waktu, pikiran, tenaga dan biaya sebagai suatu bentuk investasi sumberdaya manusia yang akan membentuk kemampuan individu yang memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi terentu. Memang tidak semua pegawai pada saat mulai masuk bekerja sebagai

Aparatur Sipil Negara langsung diangkat dengan ijazah Sarjana (S1), masih ada yang berpendidikan Sekolah Lanjutan Atas pada saat masuk bekerja bahkan sampai saat ini. Hal ini ikut menggambarkan kompetensi pegawai masih rendah karena masih kurangnya penguasaan ilmu pengetahuan dan kecerdasan tertentu.

Untuk membentuk kemampuan atau kompetensi pegawai, maka diklat-diklat dan kursus-kursus komputer ataupun belajar pada orang lain perlu diupayakan secara pribadi oleh pegawai yang masih rendah kemampuan teknisnya sehingga tidak merasa tertinggal dalam kompetensi individu yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas negara.

Dengan mencermati akan kondisi kualitas kerja dan kompetensi pegawai yang digambarkan pada latar belakang tersebut, maka mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao** “.

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao ? “

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini berlokasi pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao yang terletak di kompleks Petkantoran Bumi Tiilangga Permai, Kevamatan Lobalain.

### 2.2. Populasi Dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang berjumlah 25 orang. Untuk kepentingan penelitian dan analisis, maka semua anggota populasi

ditarik sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh ( $N = n$ ).

### 2.3. Sumber Data

- Sumber data primer, yaitu data yang bersumber langsung dari Aparatur Sipil Negara.
- Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumen kepegawaian.

### 2.4. Metode Pengumpulan Data

- Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung antara peneliti dengan responden.
- Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden
- Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah akan dokumen kepegawaian yang dibutuhkan.

### 2.5. Metode Analisis Data

#### a. Analisis Pendahuluan

Pada tahapan analisis pendahuluan ini data ditabulasi dalam tabel indeks untuk mengetahui tingkat kecenderungan jawaban responden berdasarkan kuesioner penelitian yang digunakan. Formula capaian indikator yang digunakan menurut Riduwan (2010:88) sebagai berikut :

$$CI = \frac{\sum JR}{\sum SI} \times 100 \%$$

Keterangan :

- CI : Capaian Indikator  
JR : Jumlah Jawaban Responden  
SI : Skor Ideal

Sedangkan distribusi capaian skor maksimum menurut skala likert dengan tiga kategori dengan rumus menurut Levis (2013:109) sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Nilai tertinggi :  $\frac{3}{3} \times 100 \% = 100$

Nilai terendah :  $\frac{1}{3} \times 100 \% = 33,33$

Jumlah kelas : 3 kategori

$$R = \frac{100 - 33,33}{3}$$

$$= \frac{66,67}{3} = 22,22$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka persentase pencapaian skor maksimum untuk skala likert tiga kategori sebagai berikut:

**Tabel 2**

Persentase Pencapaian Skor Maksimum

No	Pencapaian Skor Maksimum (%)	Kategori
1	$\geq 33,33 - 55,55$	Rendah
2	$> 55,55 - 77,77$	Sedang
3	$> 77,77 - 100$	Tinggi

Sumber : Levis (2013:110)

## b. Analisis Lanjutan

### 1. Persamaan Regresi Sederhana

Persamaan regresi sederhana digunakan untuk mengestimasi kualitas hasil kerja pegawai sebagai akibat dari kompetensi yang dimiliki. Persamaan regresi yang digunakan menurut Sugiyono (1999:245)

$$Y = a + bx$$

Y = Kualitas kerja

a = konstanta/intercept

bx = koefisien regresi dari kompetensi pegawai

### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi kompetensi pegawai terhadap kualitas hasil kerja. Rumus yang digunakan menurut Suprianto (2000) sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b^2 (\sum X^2)}{\sum Y^2}$$

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

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan Uji t untuk menguji pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas hasil kerja.

Kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika t.hitung lebih besar dari t.tabel pada alfa 0,05 dengan df = n-2, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti hipotesis dapat dibuktikan.
2. Jika t.hitung lebih kecil dari t.tabel pada alfa 0,05 dengan df = n-2, maka H0 diterima dan Ha ditolak yang berarti hipotesis tidak dapat dibuktikan.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan metode statistik parametrik yaitu regresi sederhana. Hipotesis kerja yang telah dirumuskan sebelumnya adalah kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi pegawai semakin tinggi, maka kualitas hasil kerja yang dicapai juga semakin tinggi. Hasil pengujian hipotesis tersebut berdasarkan perhitungan statistik menghasilkan t.hitung = 11,39 yang lebih besar dari t.tabel = 2,07 pada alfa 0,05 dengan derajat kebebasan dk = n - 2 = 25 - 2 = 23 pada uji dua ekor. Oleh karena itu kaidah pengambilan keputusan pengujian hipotesisnya adalah H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian hasil penelitian terhadap 25 Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao membuktikan bahwa kompetensi pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja

artinya bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka kualitas hasil kerja yang dicapai juga semakin tinggi.

### 3.2. Hasil Analisis

- a. Koefisien konstanta " a " = 3,83 dan koefisien regresi b = 0,92 dapat membentuk persamaan regresi sederhana yaitu :  $Y = 3,83 + 0,92 X$  yang berarti bahwa jika kompetensi pegawai meningkat 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka kualitas hasil kerja pegawai akan meningkat 0,9 kali sedangkan jika tidak ada perubahan kompetensi pegawai, maka kualitas hasil kerja pegawai tetap sebesar 3,83 satuan.
- b. Koefisien determinasi  $R^2 = 0,85$  mengandung arti bahwa kompetensi pegawai memberikan kontribusi 85 % terhadap kualitas hasil kerja pegawai sedangkan 15 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja.

### 3.3. Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Kerja Pegawai

Pelaksanaan pembangunan, pemeritahan dan pelayanan kemasyarakatan dalam lingkungan organisasi pemerintah didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang diharapkan memiliki keunggulan-keunggulan tersendiri dalam melakanakan tugas dan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi pemerintah adalah organisasi publik yang dalam melaksanakan fungsi dan perannya didukung oleh Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi tersendiri. Kompetensi yang dimaksudkan adalah kompetensi intelektual dan kompetensi teknis yang melekat langsung pada

setiap tugas dan pekerjaan yang diharapkan dimiliki setiap pegawai.

Kompetensi intelektual berhubungan denhan kemampuan berpikir secara mental, kecerdasan berpikir dengan dilatar belakangi oleh penguasaan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaan dan penguasaan bidang tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi intelektual yang tinggi dapat memikirkan, berinisiatif, dan menjadi konseptor yang dijadikan sebagai pedoman untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Jika suatu pekerjaan dibebankan atas petunjuk atasan, maka tugas dan pekerjaan tersebut benar-benar dikuasai karena sistem dan prosedur yang didukung dengan kemampuan manajerial yang dimiliki karena pendidikan formal yang memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi intelektual yang dimiliki Paratur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao tergolong tinggi walaupun belum merata untuk semua pegawai karena masih ada pegawai berpendidikan Sekolah Lanjutan Atas yang kemampuan berpikir secara mental masih kurang optimal.

Kompetensi lain yang juga selalu mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan setiap hari adalah kompetensi yang bersifat teknis yaitu penguasaan keterampilan-keterampilan pendukung tugas dan pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap pegawai membutuhkan dukungan komputer, dan oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk menguasai aplikasi-aplikasi komputer termasuk internet yang membantu kelancaran proses pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Kenyataan

menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum menguasai sistem komputerisasi dengan baik dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya yang menggunakan fasilitas kerja berupa komputer atau laptop, sehingga harus dibantu oleh rekan kerja lainnya yang sudah menguasai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis ternyata belum dimiliki secara merata oleh semua pegawai.

Dalam hubungannya dengan kualitas hasil kerja yang dicapai setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pada unit-unit kerja yang ada, pegawai yang memiliki kompetensi intelektual dan kompetensi teknis yang semakin tinggi, maka kualitas hasil kerja yang dicapai semakin tinggi yang ditandai dengan hasil kerja yang terbebas dari kesalahan dan kekeliruan tetapi benar-benar sesuai dengan standar hasil kerja yang ditetapkan dan tidak banyak dikoreksi oleh pimpinan. Sebaliknya bagi pegawai yang kurang dan bahkan tidak memiliki kompetensi intelektual dan kompetensi teknis pendukung tugas seperti penguasaan aplikasi komputer, maka kualitas hasil kerja yang dicapai juga lebih rendah karena masih sering ditemukan adanya kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.

Hasil uji hipotesis secara statistik dengan  $t_{hitung} = 11,39$  yang lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,07$  pada alfa 0,05 dengan derajat kebebasan  $dk = n - 2 = 25 - 2 = 23$  pada uji dua ekor sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat dibuktikan kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian terhadap 25 Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao membuktikan bahwa kompetensi

pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai karena kenyataan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi, maka hasil kerja yang dicapai juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini ternyata ikut mendukung hasil penelitian dalam bentuk Jurnal hasil penelitian dari Jauhar (2015) yang berjudul “ *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Badan Arsip Dan Perpustakaan Kota Surabaya*” yang membuktikan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh nyata terhadap kualitas pelayanan.

Estimasi terhadap kualitas hasil kerja pegawai dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh persamaan regresi linear sederhana yang dibentuk yaitu  $Y = 3,83 + 0,92 X$ . Persamaan regresi ini mengandung arti bahwa jika kompetensi pegawai meningkat 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka kualitas hasil kerja pegawai akan meningkat 0,9 kali sedangkan jika tidak ada perubahan kompetensi pegawai, maka kualitas hasil kerja pegawai tetap sebesar 3,83 satuan. Hal ini jelas menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai, maka setiap pegawai harus memiliki kompetensi intelektual dan kompetensi teknis yang tinggi untuk mendukung proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dengan nilai koefisien  $R^2 = 0,85$  mengandung arti bahwa kompetensi pegawai memberikan kontribusi 85 % terhadap kualitas hasil kerja pegawai sedangkan 15 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja.

Kontribusi kompetensi pegawai terhadap kualitas hasil kerja yang dicapai dalam penelitian terhadap 25 Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao ternyata cukup besar dan oleh karena kompetensi harus dipertahankan dan ditingkatkan terutama bagi pegawai-pegawai yang masih rendah kompetensi intelektual dan kompetensi teknisnya karena rendahnya pendidikan formal yang dicapai.

#### IV. PENUTUP

##### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Kompetensi pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai yang dijelaskan oleh  $t_{hitung} = 11,39$  yang lebih besar  $t_{tabel} = 2,07$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima oleh karena kenyataan membuktikan bahwa pegawai yang semakin tinggi kompetensinya dalam bekerja, maka kualitas hasil kerja yang dicapai juga semakin tinggi.
- b. Kompetensi pegawai memberikan kontribusi yang besar yaitu 85 % terhadap kualitas hasil kerja pegawai sedangkan 15 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja.

##### 4.2. Saran

###### 4.2.1. Bagi Pimpinan

- a. Diharapkan agar pimpinan memberikan kesempatan tugas atau ijin belajar bagi Aparatur Sipil Negara yang masih berpendidikan D.III, D.II dan SLTA untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang Sarjana (S1) sehingga

kompetensi intelektual mereka lebih meningkat lagi.

- b. Diharapkan agar pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada Aparatur Sipil Negara yang belum menguasai keterampilan komputer untuk mengikuti diklat-diklat teknis agar mereka menguasai keterampilan teknis yang mendukung tugas dan pekerjaannya.

###### 4.2.2. Bagi Pegawai

- a. Diharapkan agar setiap Aparatur Sipil Negara yang masih berlatar belakang pendidikan Sekolah Lanjutan Atas harus siap untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang Sarjana (S1) agar memiliki kompetensi intelektual yang kuat dalam mendukung tugas dan pekerjaannya sehingga kualitas hasil kerja lebih meningkat.
- b. Diharapkan agar Aparatur Sipil Negara yang belum menguasai sistem komputersasi dalam proses pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat mengikuti diklat baik yang diprogramkan maupun melalui belajar mandiri agar memiliki keterampilan komputer yang tinggi sehingga tidak banyak bergantung pada rekan kerja lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana Komang, dkk, 2009, *Perilaku Keorganisasian*, Denpasar, Graha Ilmu
- Kurtiono, 2010, *Pengukuran Kualitas Hasil Kerja Karyawan*, Bhartara, Jakarta
- Pasolong Harbani, 2013, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung

- Rande, 2016, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako
- Ridlo Jauhar, 2015, *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Badan Arsip Dan Perpustakaan Kota Surabaya*, Jurnal Ilmiah, Surabaya,
- Riduwan, 2010, *Metode Dan Teknik Menyusun Karya Ilmiah*, Alvabeta, Bandung
- Simanjuntak Payaman J, 2011, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sutrisno Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Tjiptono Fandy, 2000, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung
- Wardani Widia Eka, 2015, *Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*, Jurnal Administrasi Reform,
- Wibowo, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga
- Yuniarsi Tjutju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung, Alvabeta