



## Pengaruh kompetensi terhadap kinerja sumberdaya aparatur sipil negara di kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan

David Eltom Nainggolan<sup>1</sup>, Marlon Sihombing<sup>2</sup>, Amir Purba<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Sumatera Utara

<sup>1</sup>[davideltomnainggolan@gmail.com](mailto:davideltomnainggolan@gmail.com)

### Info Artikel :

Diterima :

5 Juli 2022

Disetujui :

15 Juli 2022

Dipublikasikan :

25 Juli 2022

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan populasi dan sampel seluruh pegawai pada OPD Kecamatan Medan Sunggal. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner penelitian, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji secara simultan (f), uji secara parsial (t) dan uji determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian Hasil pengujian secara simultan nilai F hitung 114,321 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung  $114,321 > F$  tabel 3,093 dan nilai Sig adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan (X1), keterampilan (X2), dan kemampuan (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai penghitungan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,821 yang berarti 82,1 persen. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pengetahuan, keterampilan, kemampuan mempengaruhi kinerja ASN pada OPD Kecamatan Medan Sunggal sebesar 82,1%, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

**Kata kunci:** Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan dan Kinerja

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze the influence of employee knowledge, skills and abilities on employee performance in the Medan Sunggal District Device Organization of Medan City both partially and simultaneously. The research method used is quantitatively descriptive with the population and sample of all employees in the Opd of Medan Sunggal Subdistrict. Data collection techniques are carried out with observation, research, and documentation. Data collection techniques are performed by a classic assumption test with a normality test, a multicollinearity test, and heteroskedasticity. Hypothesis testing is performed by simulta (f), partial secura test (t) and determination test (R<sup>2</sup>). The results of simultaneous testing of the F count value of 114,321 and the sig value. It's 0.000. Known F value calculates 114,321 > F table 3.093 and Sig value is 0.000 < 0.05. This suggests that knowledge (X1), skill (X2), and ability (X3) together or simultaneously have a significant effect on performance. The calculation value of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) has an Adjusted R Square value of 0.821 which means 82.1 percent. The value can be interpreted as a variable of knowledge, sustainability, ability to affect the performance of ASN in the OPD of Medan Sunggal District by 82.1%, while the remaining 16.9% is explained by other variables or factors.*

**Keywords :** Knowledge, Skills, Abilities and Performance



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Tujuan Nasional seperti dimaksud di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh Tanah Tumpah Darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan Bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan social. Tujuan Nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui Pembangunan Nasional yang diren (Sophia, B. 2017).

Pada kenyataannya kinerja aparatur birokrasi belum seperti yang diharapkan, dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemberi layanan kepada masyarakat belum optimal. Kinerja merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparatur yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang

menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparatur, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas dan kreatifitas.

Pengembangan dan peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia aparatur disegala bidang pada saat ini menjadi suatu wacana yang mengemuka baik pada sector public maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan baik teknologi, pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggara pemerintah, upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan soroton masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi public dan terwujudnya pemerintah yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate Governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan cita-cita dari negara Kasatuan Republik Indonesia. Pemerintahan seperti itu dilandasi oleh tegaknya prinsip-prinsip seperti supremasi hukum, profesionalisme, akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi, baik dalam pengelolaan kebijakan maupun dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan masyarakat dilakukan secara prima (*excellent services*), yaitu transparan, berkualitas, efisien, demokratis dan berkeadilan. Kinerja aparatur dalam sistem pemerintahan yang demokratis sangat ditentukan oleh seberapa jauh rakyat memperoleh akses pelayanan yang sama tanpa dibedakan asal-usul, etnis, agama, maupun aspirasi politiknya. Dalam rangka itu, sumber daya aparatur pemerintahan yang netral dari kekuatan-kekuatan politik yang ada sangat diperlukan bagi tata pemerintahan yang baik dan beribawa (*good governance*)(Abdusamad, 2017).

Sistem pemerintahan Republik Indonesia, kebijakan pengembangan sumber daya aparatur negara ini telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan mulai dari Peraturan Pemerintah (PP) sampai Peraturan Daerah (Perda) dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah. Dalam peraturan tersebut, umumnya ditegaskan bahwa upaya peningkatan kualitas aparatur negara dilakukan dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip pemberian penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dan keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih dan bebas dari penyalahgunaan.

Satu-satunya perangkat yang ada sekarang yang mungkin dapat dijadikan rujukan untuk mengetahui hal itu adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), dimana satu-satunya unsur yang dapat dinilai sebagai tolok ukur kemampuan Pegawai Negeri Sipil adalah prestasi kerja. Sementara unsur lain, seperti : kesetiaan, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan, tidak berkaitan langsung dengan kemampuan. Komponen-komponen penilaian itu lebih banyak menilai sikap daripada kemampuan. Sehingga validitas DP3 sebagai alat ukur pembuktian kemampuan seseorang pegawai negeri sipil masih sangat lemah.

Sementara itu, di dalam mengisi DP3 ini pun ada kecenderungan umum para atasan memberikan penilaian secara tidak obyektif, tetapi lebih cenderung emosional subyektif. Sehingga perangkat DP3 ini sangat sulit untuk dijadikan sebagai satu pegangan untuk menilai kemampuan seseorang. Permasalahan pokok yang dihadapi dalam mengangkat seorang pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan struktural adalah belum adanya kriteria yang jelas, rinci dan mudah ditafsirkan secara obyektif. Kriteria yang dipakai selama ini lebih cenderung kepada persyaratan formal administratif yang memang lebih mudah mengukurnya, seperti syarat pangkat tingkat dan jenis pendidikan formal, masa kerja, bukti kelulusan dari suatu diklat struktural, dan kedudukan atau pangkat dalam Daftar Urut Kepangkatan (DUK).

Sejak dahulu dalam proses penilaian, masalah

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, agar aparatur dapat mempunyai kompetensi yang diharapkan maka diperlukan adanya pendidikan, pelatihan seminar, kursus dan penataran berbasis kompetensi sesuai yang berkelanjutan yakni dari pertama diangkat sebagai calon aparatur sipil negara sampai menjelang pensiun. Sebagai salah satu bentuk pembinaan aparatur sipil negara maka pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara (ASN) memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan kompetensi yang meliputi integritas, tanggung jawab, kepemimpinan, kerja sama dan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas-tugas.

Peran dan fungsi Aparatur Negara sangat penting dalam proses pembangunan nasional, karena keberhasilan pembangunan nasional tergantung dari bagaimana kemampuan Aparatur Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam pembangunan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara, karena dipundak Aparatur Negara terdapat tanggung jawab ganda yakni disamping harus mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, juga dituntut adanya kemampuan untuk menggerakkan pembangunan. Dalam hubungannya dengan tugas ganda tersebut maka Aparatur Negara dalam hal ini pegawai negeri mempunyai predikat sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Oganisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal mmepunyai tugas yaitu melaksanakan urusan pemerintah daerah pelaksanaan fungsi dan penunjang adminsitasi pemerintah serta melaksanakan fungsi dan penunjang administrasi pemerintah serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Wali Kota Medan sesuai dengan bidang tugasnya berdasarkan pada Peraturan Wali Kota Medan Nomor 53 tahun 2018 tentang rincian Tugas dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan. Kecamatan dibetnuk dalam rangka meningkatkan koordinasi, penyelenggaraan pemerintah, pelayanan public dan pemberdayaan masyarakat kelurahan. Kedudukan dan peran kecamatan yang penting menyebabkan aparaturnya senantiasa dituntut supaya memiliki ketaataan, kedisiplinan dan kesetiaan penuh dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Salah satu ukuran maju dan berkembangnya suatu daerah ditentukan oleh pencapaian kinerja dan prestasi kerja yang dihasilkan setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Memiliki sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya sangat berpengaruh bagi kemajuan organisasi atau suatu instansi, aparaturnya sipil negara merupakan unsur terpenting dalam sebuah institusi pemerintah, ini dikarenakan seluruh aktivitas organisasi dijalankan oleh aparaturnya sipil negara, sehingga di perlukan kemampuan dari aparaturnya sipil tersebut untuk dapat memenuhi atau mencapai tujuan dari instansi tersebut, tetapi yang terjadi dilapangan ditemui kompetensi kerja yang kurang memadai mengakibatkan kinerja dari aparaturnya menjadi kurang maksimal, bisa dilihat dari keterampilan dan kecakapan dalam pelaksanaan tugas dan pemberian pelayanan yang masih kurang

Permasalahan lain mengenai kinerja ASN di Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan, yakni mengenai kedisiflinan jam masuk kantor, hal ni terlihat dari masuk kerja pukul 08:00 Wib namun masih banyak yang sangat terlambat hingga pukul 10:00 Wib, dan temuan masih ada Aparatur yang tidak paham penggunaan Komputer elektronik lainnya yang masih bagian dari sarana penunjang kerja, mayoritas jenjang pendidikan yang diamanatkan oleh Aparatur didominasi oleh pendidikan SMA dan Aparatur pada Kecamatan Medan Sunggal dan banyak berusia diatas umur 45 tahun samapai 50 tahun lebih, dimana motivasi kerja sudah mulai menurun dikarenakan akan memasuki masa pensiunan atau purna bakti, dari hal-hal tersebut mengakibatkan keinerja oganisasi Kecamatan Medan Sunggal tidak maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan tugas-tugas lainnya dan mengakibatkan beban kerja yang lebih kepada aparaturnya tertentu karena dianggap cakap dan mampu sehingga berdampak lambatnya penyesuaai pekerjaan.

Dari temuan masalah yang ada, pengembangan kompetensi ASN yang dilakukan di Kecamatan Medan Sunggal melalui beberapa dalam bentuk pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan keahlian aparaturnya. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgent dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013: 11) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Populasi dan Sampel Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2013: 90) menegaskan bahwa populasi berarti wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya sebanyak 79 orang. Karena jumlah populasi penelitian ini hanya 79 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Data Primer dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan kuesioner. Data skunder, data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS sebagai alat untuk menguji data. Dan analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis Penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan (X1) keterampilan (X2) dan kemampuan pegawai (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	48	60.8
	Perempuan	31	39.2
	Total	79	100.0

Sumber : Data Hasil Penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dimana dari 79 responden, 48 responden (60,8%) berjenis kelamin laki-laki, dan 31 responden (39,2%) berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin lak-laki.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent
Valid	27-35 Tahun	37	46,8
	36-45 Tahun	31	39,3
	> 45 Tahun	11	13,9
	Total	79	100.0

Sumber : Data Hasil Penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel 2 diatas karakteristik responden berdasarkan usia, dimana dari 79 responden 37 responden (46,8%) berusia antara 27-35 tahun, 31 responden (39,3%) berusia antara 36-45 tahun, dan 11 rresponden (13,9%) berusia diatas 45 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas respondnen berusia antara 27-35 tahun.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent
Valid	DIPLOMA	11	13.9
	S1	34	43.0
	S2	10	12.7
	SLTA	22	27.8
	SLTP	2	2.5
	Total	79	100.0

Sumber : Data Hasil Penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel 3 diatas karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, diman dari 79 orang responden 11 responden (13,9%) tingaka pendidikan Diploma, 34 responden (43,0%) tingkat pendidikan S-1, 10 responden (12,7%) tingkat pendidikan S-2, 22 responden (27,8%) tingkat

pendidikan SLTA, dan 2 responden (2,5%) tingkat pendidikan SLTP. Dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden degan tingkat pendidikan S-1 sebesar 43%.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Dengan Lama Bekerja di OPD Kecamatan Medan Sunggal**

		Frequency	Percent
Valid	1-6 Tahun	55	69,6
	7-16 Tahun	20	25,3
	> 17 Tahun	4	5,1
	Total	79	100.0

Sumber : Data Hasil Penelitian yang diolah

Berdasarkan table 4 diatas karakteristik responden Berdasarkan Lama ekajar Pegawai di OPD ecamtan Medan Sunggal, dimana dari 79 responden, 55 responden (69,6%) beerja selama 1-6 tahun, 20 responden (25,3%) sudah bekerja selama 7-16 tahun, dan 4 responden (5,1%) sudah bekerja diatas 17 tahun. Dapat dismpuakan mayoritas responden sudah bekerja selama 1-6 tahun, di OPD Kecamatan Meda sunggal sebesar 69,6%.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penegetahuan (X1) dan Keterampilan (X2), dan Kemampuan (X3) terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-1.304	1.316		-.991	.325
	Pengetahuan (X1)	.527	.164	.493	3.212	.002
	Keterampilan (X2)	.174	.115	.168	2.508	.003
	Kemampuan X3	.347	.117	.292	2.957	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1.304 + 0,527X1 + 0,174X2 + 0,347X3$$

Maka persamaan tersebut dapat disimpulkan:

1. Nilai Konstanta= -1,304, ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), dan Kemampuan (X3) adalah 0, maka nilai variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar -1.304.
2. Variabel Pengetahuan ( $\beta_1$ ) = 0,527 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja ASN. Jika variabel Pengetahuan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,527.
3. Variabel Keterampilan ( $\beta_2$ ) = 0,174 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja. Jika variabel ketrampilam (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja ASN juga akan meningkat sebesar 0,174.
4. Variabel Kemampuan (X3) ( $\beta_2$ ) = 0,347 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan (X3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja. Jika variabel Kemampuan (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja ASN juga akan meningkat sebesar 0,347.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.821	.813	1.068

a. Predictors: (Constant), Kemampuan X3, Keterampilan (X2), Pengetahuan (X1)

Berdasarkan Tabel 6 hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,821 yang berarti 82,1 persen. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pengetahuan, keterampilan, kemampuan mempengaruhi kinerja ASN pada OPD Kecamatan Medan Sunggal sebesar 82,1%, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

**Uji Hipotesis**

**Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Penelitian ini memiliki jumlah sampel (n) sebesar 79 dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh  $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ ;  $df_2 = n - k = 79 - 4 = 75$  maka pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh Ftabel sebesar 3,093.

**Tabel 7 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.396	3	130.465	114.321	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.591	75	1.141		
	Total	476.987	78			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
b. Predictors: (Constant), Kemampuan X3, Keterampilan (X2), Pengetahuan (X1)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai F hitung 114,321 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung  $114.321 > F \text{ tabel } 3,093$  dan nilai Sig adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

**Tabel 8 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.304	1.316		-.991	.325
	Pengetahuan (X1)	.527	.164	.493	3.212	.002
	Keterampilan (X2)	.174	.115	.168	2.508	.003
	Kemampuan X3	.347	.117	.292	2.957	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Penelitian ini memiliki jumlah sampel (n) = 79, jumlah parameter (k) = 3,  $df = (n - k) = 79 - 4 = 75$ , maka pada tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ , diperoleh ttabel = 1,98. Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Pengetahuan (X1) memiliki koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,527 > 0 dengan thitung (3,212) > ttabel (1,98) dan signifikan (0,002) < 0,05. Dengan demikian variabel pengetahuan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika pengetahuan meningkat maka kinerja juga akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

2. Variabel keterampilan (X2) memiliki koefisien ( $\beta_2$ ) = 0,174 > 0 dengan nilai Sig dari variabel keterampilan adalah 0,136 < 0,05 dan t hitung 2,508 > t tabel 1,98. Dengan demikian variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel Kemampuan (X3) memiliki koefisien ( $\beta_3$ ) = 0,347 > 0 dengan thitung (2,957) > ttabel (1,98) dan signifikan (0,004) < 0,05. Dengan demikian variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika kemampuan meningkat maka kinerja juga akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan**

Hasil pengujian regresi linear berganda nilai variabel Pengetahuan ( $\beta_1$ ) = 0,527 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja ASN. Jika variabel Pengetahuan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,527. Pengujian secara uji Parsial (Uji T), nilai variabel pengetahuan (X1) memiliki koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,527 > 0 dengan thitung (3,212) > ttabel (1,98) dan signifikan (0,002) < 0,05. Dengan demikian variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika pengetahuan meningkat maka kinerja juga akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Menurut Sutrisno (2014:204) mengatakan bahwa pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

Hasil peneliti ini sejalan dengan penelitian Alias, dkk (2018), dengan hasil uji hipotesis 1 nampak bahwa pengetahuan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,039. Hal ini berarti menerima  $H_a$  sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pengetahuan 0,039 < 0,05. Sehingga hipotesis pertama diterima.

### **Pengaruh keterampilan terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan**

Hasil uji Regresi linear berganda Variabel Keterampilan ( $\beta_2$ ) = 0,174 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja. Jika variabel keterampilan (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja ASN juga akan meningkat sebesar 0,174. Hasil pengujian secara Parsial dengan Uji T, Variabel keterampilan (X2) memiliki koefisien ( $\beta_2$ ) = 0,174 > 0 dengan nilai Sig dari variabel keterampilan adalah 0,136 < 0,05 dan t hitung 2,508 > t tabel 1,98. Dengan demikian variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Dunnette, pengertian keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat. Selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (basic ability) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

### **Pengaruh kemampuan terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan**

Hasil uji Regresi Linear Berganda Variabel Kemampuan (X3) ( $\beta_3$ ) = 0,347 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan (X3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja. Jika variabel Kemampuan (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja ASN juga akan meningkat sebesar 0,347. Variabel Kemampuan (X2) memiliki koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,347 > 0 dengan thitung (2,957) > ttabel (1,98) dan signifikan (0,004) < 0,05.

Dengan demikian variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika kemampuan meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari kemampuan kerja para ASN maka kinerja ASN pada OPD Kecamatan Medan Sunggal juga akan mengalami peningkatan.

Blanchard dan Hersey (2013) menyatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Gibson (2009) Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zainal (2016) Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil.

### **Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan baik secara simultan**

Berdasarkan pengujian secara simultan diketahui nilai F hitung 114,321 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung  $114,321 > F$  tabel 3,093 dan nilai Sig adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Pengujian hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,821 yang berarti 82,1 persen. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pengetahuan, keterampilan, kemampuan mempengaruhi kinerja ASN pada OPD Kecamatan Medan Sunggal sebesar 82,1%, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat besar dalam pelaksanaan suatu kegiatan di dalam organisasi yang keberadaannya tidak mungkin dapat dipungkiri dan harus ada dalam rangka mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan. Organisasi secara umum dapat dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atas tujuan sebuah kelompok.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terkendali, dan jelasnya sebuah tujuan bersama. Faktor-faktor seperti uang, material, mesin, metode, lingkungan dan sarana prasarana lain aspek seperti ini sangat menunjang dalam mencapai tujuan organisasi dengan proses secara efisien dan efektif. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena adanya penyatuan visi misi serta tujuan yang sama dan didalam prakteknya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan seperti : Pra Jabatan, ADUM, SPAMA, SPAMEN, SPATI, diklat fungsional, diklat teknis dan sebagainya (kursus-kursus). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa antara pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan kompetensi. Peningkatan kompetensi aparatur, Ma'arif (2002:45), menyatakan bahwa strategi peningkatan kompetensi aparatur perlu diformulasikan dalam upaya menjalankan paradigma baru pemerintahan yaitu clean government dan good governance.

Clean government merupakan tuntutan pemerintahan saat ini dan untuk melaksanakan hal tersebut profesionalisme aparatur yang dicirikan oleh meningkatnya kompetensi, merupakan prasyarat yang harus dimiliki aparatur Pegawai Negeri Sipil. Kinerja menjadi isu aktual dalam organisasi, karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak organisasi yang berhasil atau efektif

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing. Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang mengatur mengenai pembentukan organisasi perangkat daerah yang membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, saat ini perlu ada peningkatan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Khususnya kompetensi keterampilan dalam mengembangkan kemampuan kerja, kecakapan kerja, kecepatan dalam pelayanan dan keuletan bekerja. Terlihat dalam kenyataan bahwa masih ada pegawai yang belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan yang memuaskan sebagai tuntunan kinerja pegawai dan masih terdapat pegawai yang kedisiplinan yang kurang, sehingga di waktu jam kerja masih ada pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam pulang, hal ini tentu akan menyulitkan pegawai lain atau atasan apabila membutuhkan pegawai tersebut yang menyangkut dengan pekerjaan atau tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatmawati, dkk tahun 2020, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,874 > t table sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. (2) Variabel keterampilan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,232 < t table sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,817 > 0,05 (3). Variabel sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,777 > t table sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. (4). Secara bersama-sama variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor dengan nilai F hitung sebesar 141,956 > F tabel 2,508, dan signifikansi 0,000

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian secara regresi linar berganda dan pengujian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pengetahuan terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Hasil pengujian secara regresi linar berganda dan pengujian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Hasil pengujian secara regresi linar berganda dan pengujian secara parsial terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Hasil pengujian secara simultan nilai F hitung 114,321 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung 114,321 > F tabel 3,093 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai penghitungan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,821 yang berarti 82,1 persen. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pengetahuan, keterampilan, kemampuan mempengaruhi kinerja ASN pada OPD Kecamatan Medan Sunggal sebesar 82,1%, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdussamad, Y. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo*, 6.
- Achmad S.Ruky. 2006. Sumber Daya Manusia Berkualitas. Jakarta :PT.Gramedia Pustaka Utama
- Achmad, Amins.(2009). Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Yogyakarta: Jaksbangpressindo.
- Amirullah. (2015). Manajemen Strategi: Teori Konsep Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Athoillah, Anton. (2010). Dasar-dasar Manajemen. Bandung: C.V Pustaka Setia.
- Bandung: Alfabeta. Taufik. (2007). Psikologi Komunikasi. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Bangun, Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.

- Brahmayanti, Subaedi. (2010). "Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. V(12), 42-55.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Edisi 13. Ahlibahasa : Eli Tanya. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Frans, Farlen. (2011) pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT United Tractors.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (2009). Hadi, Pranata, AF. (2002). *Keahlian Kerja*, Jakarta.:Rineka.
- Hasibuan, Malayu. (2012). "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutajulu, Masta. (2011). "Peningkatan Kemampuan Pemahaman dan Penalaran Matematika Siswa Sekolah Menengah Atas melalui Model Pembelajaran Inkuiri Terbimbing". *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika STKIP Siliwangi Bandung (ISBN 978-602-19541-0-2)*. Vol 1. Hal 83.
- Komaruddin Sastradipoera. 2002. *manajemen sumber daya manusia*,. Bandung:Kappasigma
- Kristiani, Pradhanawati dan wijayanto. (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)*. *Journal Of Social And Politic*. 2 (1) : 1 -7.
- Kunandar, (2007). *Guru Profesional:Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Manullang Marihot *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Mary. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Miftah, Thoha. (2005). *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Moeheriono, (2014). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1995. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Moenir, A.S. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo S. *Ilmu Perilaku*. Jakarta: PT Rineka Cipta; (2007).
- Palan, R. (2007) *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta.
- Ramdhani, Arif. (2011). *Penilaian Kinerja*. PT Sarana Panca Karya Nusa. Robbins, Stephen P. dan Coulter,
- Reinhard Efraim Murbijanto. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)*. (ISSN:2302-8912). Vol 4.

- 
- Rino Yanuardi. (2013). Pengaruh Ketarampilan Kerja Dan Pengetahuan Administrasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Univ.Negeri Padang. *Jurnal Administrasi*.
- Rizal, Yosef, Musa Hubeis, Sjafrri Mankuprawira, Dan Agus Maulana. (2013). Pengaruh Faktor Kompetensi terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri „Go Public“. (ISSN 2085-8418) Vol. 8 : 1-8.
- Rofiatun dan Masluri. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada DinasDinas di Kabupaten Kudus. *Analisis Manajemen*, Vol.5, No. 1, Juli 2011,Issn 14411-1799.
- Soelaiman, (2007). *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sophia, B. (2017). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Daerah Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaen Malinau. *Jurnal Administrative Reform (JAR)*, 1(1), 23-39.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. (2007). *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.
- Stoner, James A.F. (2006). *Management*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc.
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- The Liang Gie (2009). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Thoha, Miftah, (2011), *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Triton P.B., (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Oriza.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wahyuningrum, E. (2013). Pengembangan Kemampuan Komunikasi Matematik dengan MEAs. *Jurnal Pendidikan*. Vol. 14. No. 1, Maret 2013. ISSN 1411-1942. Tangerang Selatan: LPPM-Universitas Terbuka.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulius, Saka, (2014). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 4. No. 7.

Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :Alfabeta.

Zwell, Michael. (2010). Creating a Culture of Competence. New York: John Wiley & Sons, Inc. Sumber  
Jurnal Ardiana