

**THE EFFECT OF COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH INTERVENING
VARIABLES OF TRAINING AND TRAINING SECRETARIAT IN THE PUBLIC WORKS
DEPARTMENT OF RIAU PROVINCE**

Hj. Sri Indrastuti¹ Ridho Artha Dinata²

Universitas Islam Riau

Email : sriindrastuti@eco.uir.ac.id , ridhoarthadinata@student.uir.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence on employee performance with training as an intervening variable for the secretariat section of the Riau Provincial Public Works Department. This study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of the Secretariat Section of the Public Works Office of Riau Province, amounting to 70 people and the sample in this study were all civil servants in the Secretariat Section of the Public Works Department of Riau Province as many as 42 people. Partial least square (PLS) is used to test the hypothesis in this research using SmartPLS 3.0. The results of this study found that there was a significant positive effect of competence on employee performance, there was a significant positive effect of competence on education and training, there was a positive effect of training on employee performance, and there was a direct positive effect of competence on employee performance with education and training as an intervening variable.

Keywords: *Competence, Employee Performance, Training*

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL
INTERVENING DIKLAT BAGIAN SEKRETARIAT PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI
RIAU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan diklat sebagai variabel intervening bagian sekretariat pada dinas pekerjaan umum provinsi riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang berjumlah 70 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil yang ada di Bagian Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau sebanyak 42 orang. Partial least square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif signifikan Kompetensi terhadap Diklat, terdapat pengaruh positif Diklat terhadap Kinerja Pegawai, dan terdapat pengaruh positif secara langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Diklat sebagai variabel Intervening.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Pegawai, Diklat

Persetujuan Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, S., MM

NIDN : 0030015603

Pendahuluan

Terdapat beberapa masalah mengenai kompetensi di mana sikap pegawai terhadap pekerjaan masih kurang, kekurangan tersebut dari segi waktu, karyawan sering melalaikan pekerjaan. Masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan. Pegawai Bagian Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sering terlambat sehingga dan tidak tepat waktu, padahal pekerjaan tersebut dilakukan oleh pegawai yang kompeten dibidangnya tetapi pegawai sering melalaikan pekerjaannya.

Untuk mengembangkan kompetensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau sering mengadakan pelatihan kerja kepada karyawan yang gunanya untuk mengembangkan kompetensi kerja karyawannya baik dari pengetahuan, skill dan sikap untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal, tetapi masih adanya beberapa karyawan yang kurang mengikutinya karena kurangnya kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya dikarenakan kurangnya kedisiplinan karyawan.

Menurut (Hardiyansyah, 2013) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Menurut (Fanstino, 2013), Pendidikan dan Pelatihan adalah setiap usaha yang dilakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat di selesaikan dengan baik.

Dari beberapa teori diatas dan kondisi yang dihadapi karyawan dan organisasi perusahaan dimasa sekarang ini maka diangkat yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan diklat sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Hal-hal yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijakan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil sesuai dengan bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, kreatif, efektif, efisien, produktif, serta tanggung jawab.

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau tidak berhasil seorang pegawai negeri sipil dan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan pegawai negeri sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Tabel 1 Data Karyawan Bagian Sekretariat pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

NO	BAGIAN/BIDANG	JUMLAH/ORANG	JENIS KELAMIN	
			L	P
1.	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	1	1	-
2.	Sekretaris Bagian Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau	1	1	-
3.	Bendahara	1	1	-
4.	Teknik Penyehatan Lingkungan Madya	1	1	-
5.	Teknik Jalan dan Jembatan Madya	1	1	-
6.	Pembina Jasa Konstruksi Madya	1	1	-
7.	Perencana Madya	2	-	2

8.	Arsiparis Madya	1	1	-
9.	Arsiparis Muda	2	1	1
10.	Perencana Ahli Muda (Sub Koordinator)	1	1	-
11.	Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Pertama	1	1	-
12.	Analisis Data dan Informasi	2	1	1
13.	Analisis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	2	1	5
14.	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	5	2	3
15.	Pengelola Program dan Kegiatan	1	-	1
16.	Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah	1	-	1
17.	Kustodian Barang Milik Negara	1	1	-
18.	Penata Keuangan	6	2	4
19.	Penyusun Laporan Keuangan	2	-	2
20.	Analisis Keuangan	2	1	1
21.	Pengelola Keuangan	1	-	1
22.	Pengadministrasian Sarana dan Prasarana	6	6	-
23.	Pengadministrasian Keuangan	12	2	10
24.	Subbagian Umum dan Kepegawaian	1	-	1
25.	Arsiparis Pertama	2	-	2
27.	Pranata Kearsipan	1	-	1
28.	Analisis Penegakan Integritas dan Disiplin Sumber Daya Aparatur	1	1	-
29.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	2	2	-
30.	Pengadministrasian Kepegawaian	4	4	-
31.	Pengadministrasian Persuratan	2	2	-
32.	Pengadministrasian Persuratan	2	1	1
TOTAL		70	36	34

Sumber: Data Olahan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau, 2022

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Faktor-faktor Kompetensi dan pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Diklat sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya, (Boulter, 2000:43). Menurut Purwanto (2006:8) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain.

Definisi Kompetensi menurut beberapa ahli

Menurut Syahroni (2006:9) mengemukakan bahwa, kompetensi adalah sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Thoha (2003:154) menyatakan “kompetensi merupakan salah satu unsur kesiapan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman”. Dengan memperhatikan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan aparatur sangat menentukan keberhasilan suatu program.

Diklat

Menurut (Notoatmodjo:2003) pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Dessler (2011:280) pendidikan dan pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Adapun definisi kepuasan kerja menurut ahli ialah:

Pendidikan dan pelatihan selanjutnya disebut diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar guna untuk meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil. Menurut Suradinata (2003:211) pendidikan dan pelatihan (diklat) ialah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Daryanto (2014:31) pendidikan dan pelatihan mengartikan suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja baik yang bersangkutan maupun organisasi tempat kerja.

Kinerja

kinerja menurut Nawawi (1997:89) adalah “Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental”. Mangkunegara (2000:164) berpendapat bahwa kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

3 indikator sebagai penentu tingkat kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas , seberapa baik para karyawan melaksanakan pekerjaan yang menjadi beban kerjanya yang harus sesuai dengan kualitas standar kerja yang diharapkan organisasi.
- 2) Kuantitas , hasil kerja yang di hasilkan secara kuantitas dapat berupa beban kerja yang terlaksana dengan baik dan dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan jumlah yang ditarget organisasi sesuai dengan tanggung jawab karyawan masing-masingnya(Sri,2021).
- 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya adalah merupakan kesadaran karyawan akan penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya yang menjadi beban kerjanya terhadap organisasi perusahaan.

Hipotesis

Diduga kompetensi membawa pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diklat sebagai variabel intervening Bagian Sekretariat pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Metode Penelitian

Penelitian di lakukan terhadap pegawai Bagian Sekretariat pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang berjumlah 42 orang pegawai negeri sipil bagian sekretariat. Direncanakan waktu penelitian 4 bulan yang dimulai setelah disetujui proposal penelitian ini. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner, survey, pengamatan, wawancara terhadap pegawai kantor tersebut. Sedangkan data sekunder berasal dari referensi buku, surat kabar, jurnal serta laporan data dari Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan (angket), interview dan obsevasi yang dilakukan terhadap responden tentang motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Jawaban responden diukur dengan skala Likert, yaitu : 5= sangat setuju sampai dengan 1= Tidak setuju. Penelitian ini menggunakan metoda diskriptip dan pengolahan data menggunakan SEM dengan PLS. Analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan nilai akar AVE pada variabel kompetensi 0,724. Nilai tersebut lebih besar dari pada kinerja 0,707 dan diklat 0,674. Maka, berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang sudah diestimasi memiliki nilai *discriminant validity* yang cukup baik.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah pengujian untuk mengukur keunggulan suatu konstruk. Keunggulan skor konstruk harus cukup tinggi Kriteria composite reliability adalah $> 0,7$:

1. Kompetensi (X) mempunyai nilai composite reliability $0.929 > 0,7$ maka dinyatakan valid.
2. Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai composite reliability $0.956 > 0,7$ maka dinyatakan valid.
3. Diklat (Z) mempunyai nilai composite reliability $0.974 > 0,7$ maka dinyatakan valid.

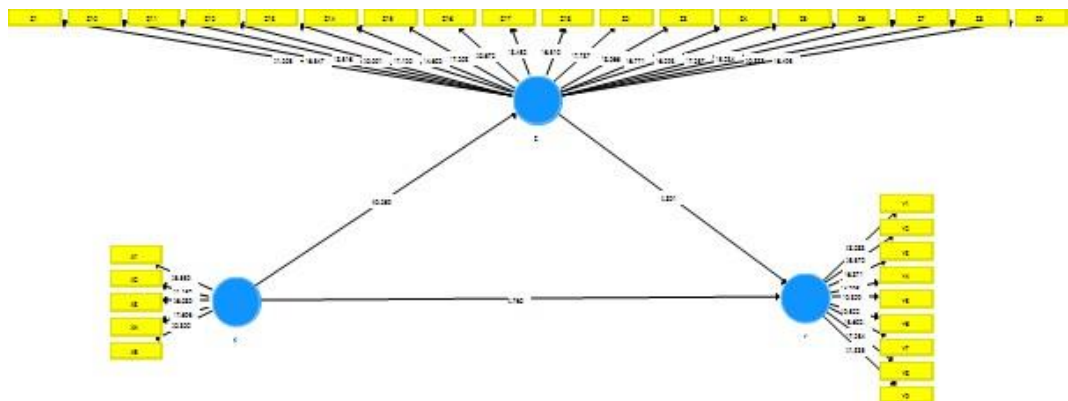
R-Square (R^2)

Tabel 2. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.931	0.928
Diklat	0.891	0.888

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Dari pengujian dari nilai R-Square adalah sebagai berikut: R- Square= 0,928 atau 92,8% . Artinya kemampuan variabel X (Kompetensi) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 92,8% pengaruh tersebut dikategorikan kuat mempengaruhi kinerja pegawai . Sedangkan pengaruh X (Kompetensi) melalui variabel intervening Z (Diklat) adalah sebesar 88,8% pengaruh tersebut dikategorikan kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai.



Gambar 1. Model Bootstrapping

Direct Effect

Tabel 3. Direct Effect (Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X -> Y	0.485	0.479	0.129	3.760	0.000
X -> Z	0.944	0.945	0.016	59.269	0.000
Z -> Y	0.494	0.501	0.127	3.891	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Dalam tabel diatas memperlihatkan bahwa, X terhadap Y T Statistic = 3.760 dan P Values = 0,000 (<0,05) maka artinya,pengaruh X (Kompetensi) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah positif dan signifikan. Kedua, X terhadap Z T Statistic = 59.269 dan P Values = 0,000 (<0,05) maka artinya,pengaruh X (Kompetensi) terhadapZ (Diklat) adalah positif dan signifikan. Ketiga, Z terhadap Y T Statistic = 3.891 dan P Values = 0,000 (<0,05) maka artinya pengaruh Z (Diklat) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah positif dan signifikan..

Indirect Effect

Tabel 4. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X -> Z -> Y	0.467	0.474	0.123	3.800	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Dalam tabel diatas memperlihatkan bahwa T Statistic = 3.800 dan P Values = 0,000 (<0,05) maka artinya,pengaruh X (Kompetensi) terhadap Y (Kinerja Pegawai) dengan Z (Diklat) sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan.

Total Effect

Tabel 5. Total Effect (Total Pengaruh langsung dan tidak langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X -> Y	0.951	0.953	0.012	77.332	0.000
X -> Z	0.944	0.945	0.016	59.269	0.000
Z -> Y	0.494	0.501	0.127	3.891	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Dilihat dari total nilai efek dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

- (1) Total effect untuk hubungan X (Kompetensi) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0.951.
- (2) Total effect untuk hubungan X (Kompetensi) terhadap Z (Diklat) adalah sebesar 0.944.
- (3) Total effect untuk hubungan Z (Diklat) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah 0.494.

Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening diklat Bagian Sekretariat pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diklat sebagai variabel intervening Bagian Sekretariat pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau, dibuktikan dengan hasil sampel asli, *t-statistic* dan P Value yang memenuhi syarat maka hipotesis pun diterima. Maka meningkatkan kinerja pegawai Bagian Sekretariat pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau secara maksimal kantor hendaknya memberikan keleluasaan yang lebih terhadap pegawai dalam membuat keputusan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya, sehingga kinerja yang diberikanpun juga meningkat.

Daftar Rujukan

- Ardyawin. 2017. Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. VIII, No. 1 Januari-Juni 2020.
- Dessler. 2015. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX*, Volume V, No. 3, Oktober 2015.
- Dharta, I ketut. 2016. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang". *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Universitas Kanjuruhan Malang.
- Fanstino. 2013. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Satpol-PP Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Ilmiah Sosial*. Vol 1, No. 1, Mei 2019.
- Gutomo, Satrio Dhany. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, Volume 5, Nomor 2.
- Hardiyansyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1 Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana.
- Hasibuan. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, Serta Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (Bpdashl) Tondan Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017.
- Hasibuan. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*. Volume 2 No. 2 2019.
- Malayu Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurmayadi, Andi. 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Dan Bisnis*. Volume 1, Nomor 1, Juni 2020.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2016.
- Rival, Zainal Vaithzal dkk 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusby, Zulkifli. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sinambela. 2014. Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Jurnal Benefita 2(3) Oktober 2017.
- Sondang. P Siagian. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Rosidah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2013. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan.
- Wibowo. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Jurnal Regionomic. Vol.2/No. 01/Februari 2020.
- Wilson, Bangun. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Wirawan. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Diklat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Moral dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 8. No. 3, September 2020.