

PENGARUH KOMPETENSI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KURANJI

Oleh:

Ceswirdani¹, Henny Sjafitri², Yuni Candra³

ceswirdani@yahoo.com, hennysjafitri@yahoo.com, yuni.candra80@gmail.com,

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tamansiswa Padang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kualitas kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Metodologi penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Kecamatan Kuranji, berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling*. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dan penyebaran angket. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Hasil uji F dapat diketahui bahwa kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Nilai koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa kompetensi dan kualitas kerja memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebesar 56.3% dan sisanya sebesar 43.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Kualitas Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kecamatan Kuranji merupakan salah satu instansi pemerintah yang ada di Kota Padang, beralamat di Jalan By Pass KM 9 Kota Padang. Tugas pokok Kecamatan Kuranji adalah pemberdayaan masyarakat, pelayanan publik serta ketentraman dan ketertiban umum. Dari tugas pokok tersebut, semua SDM yang ada di Kecamatan Kuranji harus bekerja secara maksimal karena tugas pokok mereka menyangkut kepentingan umum. Dengan tugas pokok tersebut diharapkan pegawai mampu melayani kebutuhan masyarakat dengan baik dan cepat. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik, pegawai dapat memberikan kualitas kerja yang baik dalam melayani masyarakat yang membutuhkan layanan. Matutina (2006:205) menjelaskan bahwa kualitas kerja mengacu kepada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai erat kaitannya dengan kualitas kerja pegawai, disebabkan oleh terus menerus berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan perkembangan zaman, maka suatu organisasi jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. yang dibutuhkan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan dari Sumber daya Manusiannya, karena latar belakang pendidikan dari Sumber Daya Manusia serta pengalaman kerja saja belum cukup untuk menjadikan Sumber Daya Manusia memiliki kualitas kerja yang mampu bersaing ditengah zaman yang maju seperti sekarang. Di Kecamatan Kuranji, mayoritas pegawainya belatar pendidikan SMA, dan bahkan ada yang hanya tamatan SMP. Untuk lebih lengkapnya mengenai tingkat pendidikan dari pegawai Kecamatan Kuranji disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Camat Kuranji Tahun 2016

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMP	4

2	SMA	28
3	Diploma	5
4	S1	12
5	S2	1
Total		50

Sumber : Kantor Camat Kuranji (2016)

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan dari pegawai Kecamatan Kuranji mayoritas adalah tamatan SMA. Sementara di era seperti saat ini di butuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi guna meningkatkan kualitas kerjanya. Jika pegawai Kecamatan Kuranji yang hanya tamatan SMA tidak meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya mengikuti perkembangan zaman maka kualitas kerja dari pegawai tersebut akan rendah dan hal tersebut akan berpengaruh kepada prestasi kerjanya.

Prestasi kerja merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam pekerjaannya. Seorang pegawai dapat dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik, bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas (Hasibuan, 2010 : 86). Menurut Samsudin (2010: 162) “Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber daya

manusia dalam suatu organisasi”. Penampilan hasil kerja tersebut yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Prestasi kerja pegawai merupakan alat ukur dari keberhasilan kerja pegawai dan kompetensi serta kualitas kerja memiliki peran untuk meraih prestasi kerja. Berdasarkan latarbelakang masalah dan fenomena yang terjadi di Kecamatan Kuranji peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji?

2. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji?
3. Apakah kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kualitas kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Kata kompetensi menurut Sutrisno (2012:202) dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kemudian Wibowo (2014:271) mengatakan kompetensi adalah *suatu kemampuan* untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sutrisno (2012:204) mengemukakan indikator dari kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu ke dalam kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.

3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
4. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
5. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Kualitas Kerja

Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Sementara menurut Marcana dalam Rao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai menurut Hasibuan (2008:95) yaitu;

1. Potensi diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang

telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

2. Hasil kerja optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.
3. Proses kerja, merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.
4. Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara Sutrisno (2012:149) menyatakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Selanjutnya Sunyoto (2013:18) mengemukakan prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sutrisno (2012:152) mengemukakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan indikator dari prestasi kerja pegawai yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah

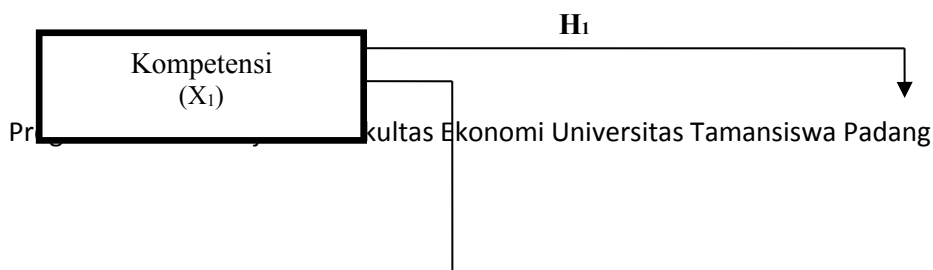
dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

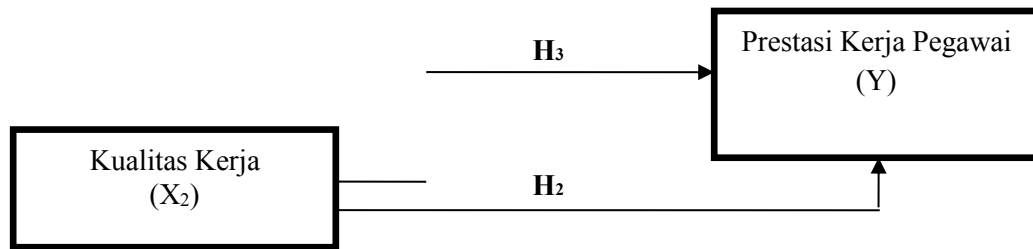
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah maka kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian





METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Metodologi Penelitian

Jenis metodologi penelitian ini adalah metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu dan mendeskripsikannya

kedalam bentuk angka yang kemudian diinterpretasikan (Arikunto : 2010)

Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (*dependent*) yang terdiri dari kompetensi (X₁) dan kualitas kerja (X₂) sementara variabel terikatnya (*independent*) adalah prestasi kerja (Y). Setiap variabel penelitian diukur dengan skala Likert dimana setiap alternatif jawaban akan diberikan skor. Penjabaran operasional variabel dalam penelitian ini secara singkat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompetensi (X ₁)	Merupakan tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi (Sutrisno, 2012:204).	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>understanding</i>) 3. Nilai (<i>value</i>) 4. Kemampuan (<i>skill</i>) 5. Sikap (<i>attitude</i>) 6. Minat (<i>interest</i>)	Likert

Kualitas kerja(X ₂)	sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Hasibuan, 2008:81)	1. Potensi diri 2. Hasil kerja optimal 3. Proses kerja 4. Antusiasme (Hasibuan, 2008:95)	Likert
Prestasi kerja pegawai (Y)	merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2012:149).	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecakapan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi Sutrisno (2012:152)	Likert

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Kuranji. Adapun jumlah pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebanyak 50 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak jumlah populasi yaitu 50 orang sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling*.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sementara data penelitian bersumber dari studi kepustakaan (*library*

research) dan penelitian lapangan (*field research*)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui angket dan observasi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda, uji t, uji F dan uji R²

PEMBAHASAN

PENELITIAN

Regresi Berganda

HASIL

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.487	.658		.740	.463
	Kompetensi	.314	.138	.280	2.274	.028
	Kualitas Kerja	.537	.148	.446	3.627	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kera
Sumber : Data diolah (2016)

Nilai koefisien regresi yang diperoleh dari data SPSS, kemudian dibentuk ke dalam sebuah persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 0.487 + 0.314 X_1 + 0.537 X_2 + e$$

Angka yang dihasilkan dalam pengujian regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 0.487, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebesar 0.487 dengan asumsi variabel kompetensi dan kualitas kerja dianggap konstan.

2. Nilai Koefisien Regresi X_1 yaitu kompetensi memiliki slope positif, dimana koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0.314. Hal ini berarti setiap kenaikan 1 satuan dari variabel kompetensi maka prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji akan meningkat sebesar 0.314

3. Nilai Koefisien Regresi X_2 yaitu kualitas kerja memiliki slope positif, dimana koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0.537. Hal ini berarti setiap kenaikan 1 dari variabel kualitas kerja maka prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji akan meningkat sebesar 0.537.

Uji t

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.487	.658		.740	.463
	Kompetensi	.314	.138	.280	2.274	.028
	Kualitas Kerja	.537	.148	.446	3.627	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kera

Sumber : Data olah SPSS (2016)

Dari hasil olah SPSS 20.0 diketahui

1. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai sig 0.028 < alpha 0.05, hal ini juga dibuktikan dari perolehan perbandingan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} 2.274 > t_{tabel} 1.677 sehingga keputusannya H_a diterima dan H_o ditolak dan disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai sig 0.001 < alpha 0.05, hal ini juga dibuktikan dari perolehan perbandingan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} 3.627 > t_{tabel} 1.677 sehingga keputusannya H_a diterima dan H_o ditolak dan disimpulkan bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji F

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.717	2	1.858	12.606	.000 ^a
	Residual	6.929	47	.147		
	Total	10.645	49			

Dependent Variabel: Prestasi Kera

Sumber : Data diolah (2016)

Dari hasil olah SPSS diketahui nilai sig 0.000 < alpha 0.05. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini juga

dibuktikan dari perolehan perbandingan hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} adalah 12.606 > F_{tabel} 3.20 sehingga keputusannya H_a diterima dan H_o ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas

yang terdiri dari kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil olah SPSS diketahui bahwa nilai koefisien determinan adalah sebesar 0.563, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan kualitas kerja secara bersama-sama mempunyai variasi dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebesar 56.3%. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja mempunyai proporsi dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebesar 56.3%, sedangkan sisanya sebesar 43.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompensasi atau faktor internal dari responden seperti disiplin kerja, kemampuan intelektualitas dan lain sebagainya yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji sebesar 0.314 dengan asumsi variabel lain yang diteliti tetap. Hasil uji t variabel kompetensi adalah $\text{sig } 0.028 < \alpha 0.05$ dan $t_{\text{hitung}} 2.274 > t_{\text{tabel}} 1.677$ sehingga keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

Dari hasil rata-rata skor diketahui bahwa indikator kompetensi yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji yaitu pegawai Kecamatan Kuranji mempunyai keinginan untuk menjadi pegawai yang berprestasi. Dapat dikatakan bahwa keinginan pegawai Kecamatan Kuranji menjadi pegawai yang berprestasi membuat

pegawai berusaha untuk meningkatkan kompetensinya dan hal tersebut nantinya akan mempengaruhi kepada prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

Pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% variabel kualitas kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji sebesar 53.7%, dengan asumsi variabel lain yang diteliti tetap. Hasil uji t variabel kualitas kerja adalah $\text{sig } 0.001 < \alpha 0.05$ dan hasil $t_{\text{hitung}} 3.627 > t_{\text{tabel}} 1.677$ sehingga keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

Dari hasil rata-rata skor diketahui bahwa indikator kualitas kerja yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah: pegawai Kecamatan Kuranji selalu datang tepat waktu ke kantor. Dapat disimpulkan

bahwa untuk meningkatkan kualitas kerjanya pegawai Kecamatan Kuranji selalu berusaha datang tepat waktu, dimana pegawai yang datang tepat waktu akan segera melaksanakan pekerjaan sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda dan hal tersebut nantinya akan mempengaruhi kepada prestasi kerja pegawai dari Kecamatan Kuranji.

Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji secara simultan

Hasil pengujian uji F yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikan yaitu $0.000 < \alpha 0.05$, dan dari perolehan perbandingan hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} adalah $12.606 > F_{\text{tabel}} 3.20$ sehingga keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

Hasil uji koefisien determinan (R^2) diketahui kontribusi pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap

prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebesar 0.563 atau sebesar 56.3%. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja memiliki kontribusi dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji sebesar 56.3% dan sisanya 43.7% dipengaruhi oleh banyak variabel lainnya diluar variabel yang diteliti seperti gaya kepemimpinan, kompensasi atau faktor internal dari responden seperti disiplin kerja, kemampuan intelektualitas dan lain sebagainya yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Nitisemito, 2001).

Kesimpulan

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

1. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji dengan nilai signifikansi $0.028 < \alpha 0.05$ dan $t_{hitung} 2.274 > t_{tabel} 1.677$ sehingga keputusannya H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil regresi

diketahui variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji sebesar 31.4% dengan asumsi variabel lain yang diteliti konstan.

2. Variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji dengan nilai signifikansi $0.001 < \alpha 0.05$ dan hasil $t_{hitung} 3.627 > t_{tabel} 1.677$ sehingga keputusannya H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil regresi diketahui variabel kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji sebesar 53.7% dengan asumsi variabel lain yang diteliti konstant.
3. Dari hasil pengujian uji F yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, dan hasil $F_{hitung} 12.606 > F_{tabel} 3.20$ sehingga keputusannya H_a diterima dan H_o ditolak, dan disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

Saran

Dari hasil yang di peroleh peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pegawai Kecamatan kurangi untuk meningkatkan kompetensinya supaya bisa menjadi karyawan yang berprestasi sesuai dengan harapan pegawai dan mengupayakan untuk meningkatkan pengetahuannya mengenai bidang pekerjaan yang dipegang supaya pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Diharapkan kepada pegawai Kecamatan kurangi untuk datang tepat waktu ke kantor dan mengupayakan untuk lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan lebih cekatan lagi dalam menyelesaikan pekerjaan supaya hasil kerja pegawai bisa maksimal.
3. Diharapkan kepada pegawai Kecamatan kurangi untuk tidak terlambat masuk kerjadan mengupayakan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang telah diberikan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memasukkan variabel-

variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alex S, Nitisemito. 2001 . *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani, A.2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Matutina. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Rao, TV. 2013. *Performance Appraisal: Theory and Practise*, Diterjemahkan oleh

- Ny. L Mulyana, *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*, Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta pusat.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Pustaka. Setia.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.