

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN PEMERINTAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Syarizal**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara  
syafrizall@fe.uisu.ac.id

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian berjumlah 112 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah random sampling. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer yang dicatat langsung oleh peneliti melalui hasil kuisioner dan wawancara mengenai masalah-masalah menyangkut kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Pemerinah Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

**Kata kunci** : Kompetensi, Kepuasan kerja, Kinerja pegawai

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka akan dibutuhkan, diperkerjakan, sampai dengan diperhentikan, sebagaimana diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Menurut Siagian (2013:39) bahwa tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan pada setiap organisasi/ perusahaan adalah kinerja dari pada pegawainya. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para pegawai yang ada dalam instansi tersebut. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi instansi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Untuk itu para pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab.

Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap organisasi/perusahaan. Banyak organisasi/perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya, hal yang demikian bukan hanya berlaku di perusahaan saja, di Instansi Negara juga menuntut kinerja yang baik. Apalagi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat sangat disoroti sekali kinerja mereka oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab,

Berdasarkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 8 Tahun 2008 tanggal 28 November 2008 tentang, Dinas-Dinas Daerah, Bagian Ketujuh Belas Pasal 35 dijelaskan bahwa Dinas Perkebunan adalah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah pemerintah Provinsi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perkebunan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah/kewenangan provinsi, dibidang produksi perkebunan, perlindungan perkebunan, usaha tani perkebunan, dan sarana usaha perkebunan serta tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugasnya Dinas Perkebunan, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. perumusan kebijakan dibidang produksi perkebunan, perlindungan perkebunan, usaha tani perkebunan dan sarana usaha pertanian perkebunan,
2. Penyelenggara urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang produksi perkebunan, perlindungan perkebunan, usaha tani perkebunan dan sarana usaha perkebunan,
3. Pelaksanaan pemberian perizinan dibidang perkebunan,
4. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang perkebunan,
5. Pelaksana tugas pembantu dibidang perkebunan,
6. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal,
7. Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh gubernur, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk menjalankan fungsi sebagaimana yang telah di ungkapkan di atas, Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera harus memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi. Rivai (2014;200) menyebutkan bahwa kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja

atau performa yang dimiliki oleh pegawai baik, maka kinerja pada perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun pada kenyataan yang terjadi dan dengan berdasarkan hasil observasi serta wawancara dari beberapa orang pegawai yang telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Perkebunan Pemerintah Sumatera, ditemukan fenomena mengenai kinerja pegawai yaitu masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang meninggalkan ruangan kerja pada saat jam bekerja dan duduk berbincang-bincang di ruangan pegawai lain sehingga menyebabkan pekerjaan terbengkalai dan tidak bisa terselesaikan tepat waktu. Selain itu masih kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin, sehingga pegawai masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu Instansi yaitu kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik,

pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Setiap Organisasi tentunya mengharapkan tenaga kerja yang memiliki standar kompetensi kerja yang tinggi, standar kompetensi tenaga kerja yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit yang nantinya menentukan masa depan dari perusahaan.

Menurut Wibowo (2015:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau 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. Namun pada kenyataan yang terjadi dan dengan berdasarkan hasil observasi serta wawancara dari beberapa orang pegawai yang telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, ditemukan fenomena mengenai kompetensi pegawai yaitu beberapa dari pegawai kurang memiliki keterampilan yang cukup terutama dalam mengoperasikan komputer sehingga ketika bekerja dengan menggunakan perlengkapan Komputer pegawai masih meminta bantuan pegawai lainnya yang mampu mengoperasikan komputer akibatnya beberapa pekerjaan tidak bisa dikerjakan tepat pada waktunya. Selain itu masih terdapat pegawai yang sering meninggalkan kantor di saat jam bekerja, dengan alasan pegawai memiliki kegiatan lain di luar kantor, pegawai datang terlambat dan pulang tidak pada waktu yang telah ditentukan oleh kantor dan terdapat juga pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas.

Spencer dalam Moeheriono (2010:8) menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya yaitu hubungan sebab-akibat. Oleh karena itu, menurut Spencer hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right men on the right job*). Ia juga menamabahkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (*casually related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan serta kompetensi, yang terdiri atas : motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*) dan keterampilan (*skill*), serta pengetahuan (*knowledge*), yang diharapkan dapat memprediksi

kinerja orang tersebut. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh oleh Adi Kurnia, Andi (2015) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya” yang berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa secara simultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai Disdukcapil Kota Tasikmalaya. Demikian

juga penelitian yang dilakukan oleh Suriati (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa” yang berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Agar kepuasan pegawai selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya instansi harus selalu memperhatikan suasana kerja dimana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran pegawai. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Davis dalam Mangkunegara (2017:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Handoko (2014;119) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kontribusi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah maka akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Namun pada kenyataan yang terjadi dan dengan berdasarkan hasil observasi serta wawancara dari beberapa orang pegawai yang telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Perkebunan Pemerintah Sumatera Utara, ditemukan fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara diantaranya terlihat masih adanya pegawai yang kurang aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai cenderung menerima tugas yang diperintahkan oleh atasan saja tetapi tugas tersebut tidak diselesaikan dengan segera sehingga menyebabkan penumpukan pada tugas dan masih ada terdapat pegawai yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tugas yang diberikan atasan sering mengalami kesalahan. selain itu masih kurangnya kerja sama antar sesama pegawai. Hal ini terlihat masih ada dari acara pertemuan antara sesama anggota bidang, ternyata masih ada pegawai yang tidak hadir pada acara pertemuan tersebut serta kesulitan pimpinan dan staff untuk mengumpulkan pegawai pada acara rapat.

Gibson dalam Wibowo (2014:418) mengatakan bahwa adanya hubungan timbal balik antar kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih akan produktif akan mendapatkan kepuasan. Menurut Wibowo (2015:141) kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuaang dalam deskripsi pekerjaan, kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong

keaktifan, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari

rekan kerja. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai namun kinerja yang baik juga bisa menimbulkan rasa kepuasan dalam diri pegawai tersebut sehingga pegawai akan berusaha untuk lebih produktif lagi dalam pekerjaannya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhroji, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang”. Berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Natalia, dkk (2021) dengan judul ” Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado”. Berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah positif dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Sumatera Utara Dinas Perkebunan Medan”**.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi bagaimana suatu proses kerja itu berlangsung. Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas apa yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan waktu.

### Indikator Kinerja

Robbins (2016:260) menyatakan ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian;

### Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2015:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

### Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*Self-esteem*), yaitu sebagai berikut :

- a. Keterampilan
- b. Pengetahuan c. Peran sosial
- d. Citra diri
- e. Sikap

### Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014:119) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka

### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Revilia (2018:129) terdapat lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah :

- a. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri b. Kepuasan terhadap gaji
- c. Promosi
- d. Kepuasan kerja terhadap atasan
- e. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

- Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- c. Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

**METODE PENELITIAN**  
**Populasi dan Sampel**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera yang berjumlah 112 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode random sampling. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera yang berjumlah 53 orang.

**Teknik Analisis Data**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah salah satu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel tergantung dengan skala pengukuran yang bersifat metric baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat.

Menurut Juliandi (2014:174) Model yang dimaksud adalah sebagai berikut :  $Y = a + X_1 + 2X_2 +$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- a : Konstanta
- $X_1$  : Penafsiran koefisien regresi
- $X_2$  : Kompetensi
- $X_3$  : Kepuasan kerja
- $e$  : variabel residual (tingkat kesalahan)

**ANALISIS DAN EVALUASI**

**Pengujian Kualitas Data**  
**Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompetensi ( $X_1$ )**

No item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	(r tabel (n = 53, a = 5%))	kesimpulan
Kompetensi 1	0,724	0,2706	Valid
Kompetensi 2	0,787	0,2706	Valid
kompetensi 3	0,777	0,2706	Valid
kompetensi 4	0,698	0,2706	Valid
kompetensi 5	0,634	0,2706	Valid

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	(r tabel (n = 53, a = 5%))	kesimpulan
Kepuasan kerja 1	0,723	0,2706	Valid
Kepuasan kerja 2	0,735	0,2706	Valid
Kepuasan kerja 3	0,730	0,2706	Valid
Kepuasan kerja 4	0,713	0,2706	Valid
Kepuasan kerja 5	0,709	0,2706	Valid

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja (Y)**

No item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	(r tabel (n = 53, a = 5%))	kesimpulan
Kinerja 1	0,837	0,2706	Valid
Kinerja 2	0,664	0,2706	Valid
Kinerja 3	0,713	0,2706	Valid
Kinerja 4	0,804	0,2706	Valid
Kinerja 5	0,667	0,2706	Valid

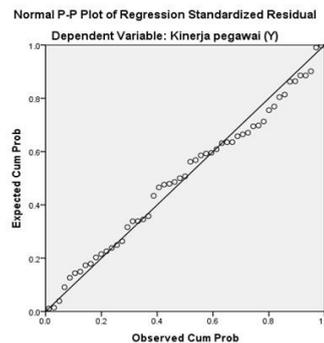
Pada tabel di atas, terlihat bahwa korelasi antara masing – masing indikator/item untuk variabel kinerja pegawai dengan n = 53 dengan tingkat kepercayaan 95% (0,2706). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator/item pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah valid.

**Uji Realibilitas Data      Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Reliabel / Tidak Reliabel
Kompetensi (X1)	0,775	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,747	Reliabel
Kinerja (Y)	0,782	Reliabel

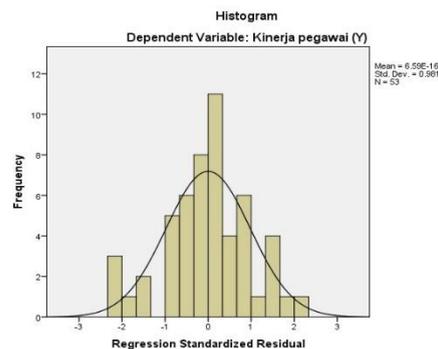
Pada pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrument penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti bahwa nilai instrument tersebut reliabel.

**Pengujian Asumsi Klasik**  
**Pengujian Normalitas Data**



**Gambar 1. Grafik P-Plot Test**

Dari gambar grafik di atas, dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal. Selain menggunakan grafik, uji normalitas data juga menggunakan uji histogram yang dapat dilihat pada histogram berikut ini.



**Gambar 2. Histogram**

Gambar di atas menunjukkan bahwa terjadi lengkungan berbentuk lonceng yang menyatakan histogram dan polygon frekuensi variabel dapat dinyatakan normal.



Uji Multikolinearitas

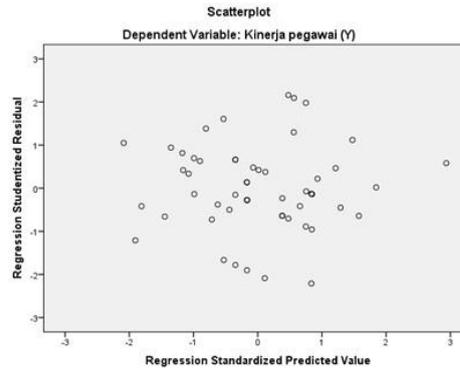
Tabel 5.  
 Hasil Uji Multikolinearitas  
 Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,635	2,186		6,694	,000		
Kompetensi (X1)	,351	,074	,365	4,734	,000	,937	1,068
Kepuasan kerja (X2)	,631	,071	,681	8,848	,000	,937	1,068

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai nilai tolerance kurang dari 0, 1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Pengujian Heteroskedastisitas**



**Gambar 3.**  
**Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6.**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficient**

Model	Coefficients		Coeffici	t	Sig.
	B	Std.			
1 (Constant)	14,63	2,186		6,694	,000
Kompetensi	,351	,074	,365	4,734	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,635 + 351X_1 + 631X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

- Konstanta =14. 635  
 Hal ini menyatakan bahwa jika variabel kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X2) yang diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan berkurang sebesar 14, 635.
- Koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 100% faktor kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 35,1%.
- Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,631. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 100% faktor kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 63,1%.

**Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Coefficients		Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14,635	2,186		6,694	,000
Kompetensi	,351	,074	,365	4,734	,000
(X1)	,631	,071	,681	8,848	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Nilai t-hitung untuk  $X_1 > t\text{-tabel}$  ( $4,734 > 2,00856$ ) dan nilai Sig ( $0,00 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Untuk  $X_2$  nilai t-hitung  $> t\text{-tabel}$  ( $8,448 > 2,00856$ ) dan nilai Sig ( $0,00 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	533,882	2	266,941	65,028	.000 <sup>b</sup>
Residual	205,250	50	4,105		
Total	739,132	52			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors : (Constant), Kepuasan kerja (X2), Kompetensi (X1)

Dari hasil uji F di atas, dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $65,028 > 3,18$ ) atau  $Sig F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9. Koefisien**  
**Determinasi Model**

**Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 <sup>a</sup>	,722	,711	2,026

a. Predictors : (Constant), Kepuasan kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable : Kinerja pegawai (Y)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,722 atau 72,2% yang artinya pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sebesar 72,2%. Sedangkan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

### **Evaluasi Data**

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Kurnia, Andi (2022) dan Suriati (2021) yang berdasarkan hasil penelitiannya mereka mendapatkan temuan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta didukung oleh teori Spencer dalam Moehariono (2010:8) yang menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya yaitu hubungan sebab-akibat, bahkan apabila mereka (Pegawai) ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right men on the right*). Ia juga menambahkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (*casually related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang pegawai serta kompetensi yang terdiri atas : motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*) dan keterampilan (*skill*) serta pengetahuan (*knowledge*) yang diharapkan dapat dapat memprediksi kinerja orang tersebut.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di dukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Suhroji, dkk (2019) dan Natalia, dkk (2016). Dalam penelitiannya mereka mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Serta didukung oleh teori Gibson dalam Wibowo (2014:418) yang menyatakan bahwa adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

#### **Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh hubungan kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriani, dkk (2018) dan Rizki Fauzo (2018) yang berdasarkan hasil penelitiannya mereka membuktikan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu kompetensi dan

kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
3. Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

### Saran

1. Penulis menyarankan khususnya kepada kepala kepegawaian di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara diharapkan untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang lebih baik lagi di lingkungan Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, seperti memberikan pelatihan - pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan, pengalaman kerja, dan latar pendidikan yang mendukung profesi pegawai agar kinerja yang dimiliki oleh pegawai dapat mencapai efektivitas kerja yang maksimal.
2. Pimpinan Instansi sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, seperti memberi penghargaan berupa pemberian intensif yang lebih baik kepada pegawai dan memberikan kesempatan bagi pegawai yang berprestasi untuk dipromosikan sebagai jaminan karir dimasa depan. Dengan begitu, hal ini akan membuat pegawai lebih semangat dan akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya yang merupakan sebagai rangsangan bagi Pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Pimpinan Instansi perlu mengevaluasi kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, seperti melakukan penilaian kerja secara berkala terhadap kinerja setiap pegawai guna untuk mengetahui perkembangan kinerja yang dimiliki oleh pegawai apakah meningkat atau menurun.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amirullah. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azuar Juliandi. (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis. Medan : UMSU Pers.*

- Adi Kurnia, Andi. (2022). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya", Jurnal Administrator, Vol.4 No 1.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : PT BPFE. Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- P Robbins, Stephen. (2013). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Prehalindo
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rusihan Anwar, Muhammad Rudiansyah, Nurhikmah. (2022). "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala", Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.6 No.1 .
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif R&D*. Bandung: CV. Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhroji Adha, Didi wandi, Yanto Susanto. (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang", Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol.2 No 1.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers. Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja. Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.