

PENGARUH KUALITAS SDM DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN PIDIE JAYA

Syamsul Akmal ¹⁾, Amiruddin ²⁾ Mardia Nikar ³⁾

^{1,3)}Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur, Kota Sigli

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Putih, Takengon

syamsul_akmal24@yahoo.com ¹⁾ mardiahnikar@gmail.com ³⁾

amirudintkn220@gmail.com ²⁾

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 26-12- 2022 Disetujui: 28-12- 2022 Dipublikasikan: 01-01-2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kualitas SDM dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya”. Populasi dalam penelitian seluruh pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya yang berjumlah 126 orang dengan sampel 82 orang. Untuk mengukur kehandalan variabel dalam kuesioner dengan analisis Cronbach Alpha pada taraf signifikansi 0,5. Untuk membuktikan hipotesis digunakan peralatan <i>Pearson’ Correlation, Linear Regression</i>, dan t-test. Hasil penelitian bahwa persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan nilai konstanta sebesar 4,414 artinya kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabuapten Pidie Jaya tanpa pengaruh variabel. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,353 diartikan bahwa setiap 1% kenaikan kualitas SDM (X_1) akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,466 diartikan bahwa kompetensi (X_2) akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Hubungan variabel dependen dan independen yaitu variabel kualitas SDM (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,774 ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Koefisien determinasi variabel kualitas SDM (X_1) dan kompetensi (X_2) sebesar 59,8% ini berarti keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya dan sebesar 40,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial variabel kualitas SDM (X_1) diperoleh $t_{hitung} 4,062 > t_{tabel} 1,664$ dan variabel kompetensi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4,922 > t_{tabel} 1,664$ sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Secara simultan variabel kualitas SDM (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) diperoleh nilai $F_{hitung} 58,858 > F_{tabel} 2,72$ sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima.</p>
<p><i>Nomor DOI :</i> 10.47647/jeko</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i> Download Aplikasi Mendeley Kemudian Di Dalam Microsoff Word Klik References. Dibagian Mendeley Setting Style APA. Posisikan Kursol Pada Bagian Akhir Atau Awal Paragraf Yang Sudah Dikutip Kemudian Klik Insert Citation, Klik Go To Mendeley Dan Search Sumber Yang Sudah Di Kutib Tersebut.</p>	

Kata Kunci : **Kualitas SDM, Kompetensi dan Kinerja**

Info Artikel	ABSTRACT
<p>Article History :</p> <p>Received: 26-12-2022</p> <p>Accepted: 28-12- 2022</p> <p>Published: 01-01-2023</p>	
<p>Nomor DOI :</p> <p>10.47647/jeko</p>	<p><i>This study aims to determine "The Influence of HR Quality and Competence on Employee Performance at the Agriculture and Food Service Office of Pidie Jaya Regency". The population in this study were all employees at the Agriculture and Food Office of Pidie Jaya Regency, totaling 126 people at the Agriculture and Food Service of Pidie Jaya Regency with a sample of 82 people.</i></p>
<p>How to cite :</p> <p>Download The Mendeley Application, Then In Microsoft Word, Click On References. In The Mendeley Setting Style APA Section. Position The Cursor At The End Or Beginning Of The Cited Paragraph, Then Click Insert Citation, Click Go To Mendeley And Search For Sources That Have Been Quoted.</p>	<p><i>Research data were analyzed using simple statistical tools including frequency distribution, percentages and averages. To measure the reliability of variables in the questionnaire with Cronbach Alpha analysis at a significance level of 0.5. To prove the hypothesis further, Pearson' Correlation, Linear Regression, and t-test tools are used. The results of the study show that the multiple linear regression equation can be explained by a constant value of 4.414, meaning that the performance of the Agriculture and Food Service employees of the Pidie Jaya Regency is without the influence of variables. The competency regression coefficient value of 0.353 means that every 1% increase in the quality of human resources (X1) will increase the performance of employees of the Agriculture and Food Office of Pidie Jaya Regency. The competency regression coefficient value of 0.466 means that competency (X2) will improve the performance of the Pidie Jaya District Agriculture and Food Service employees, having a dominant influence on the performance of the Pidie Jaya District Agriculture and Food Service employees. The relationship between the dependent and independent variables, namely the quality of human resources (X1) and competency (X2) on the performance (Y) of the employees of the Agriculture and Food Office of Pidie Jaya Regency, with a correlation coefficient of 0.774 means that the relationship is very strong. The coefficient of determination of the variable quality of human resources (X1) and competence (X2) is 59.8%, this means that both have a significant effect on the performance of Agriculture and Food employees in Pidie Jaya Regency and is 40.2% which is influenced by other variables not examined in this study . Partially the variable quality of human resources (X1) obtained tcount 4.062 > ttable 1.664 and competence variable (X2) obtained tcount 4.922 > ttable 1.664 so the Null Hypothesis (Ho) was rejected and the Alternative Hypothesis (Ha) was accepted. Simultaneously the HR quality variable (X1) and competence variable (X2) obtained a Fcount value of 58.858 > Ftable 2.72 so that the Null Hypothesis (Ho) was rejected and the Alternative Hypothesis (Ha) was accepted</i></p> <p>Keywords: HR Quality, Competence and Performance</p>

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti kualitas SDM, kompetensi yang dimiliki kinerja pegawai.

Kualitas SDM lainnya yaitu motivasi atau keadaan kejiwaan yang mendorong mengaktifkan, usaha dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan dengan kemauan keras seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota. Perilaku bekerja seorang pegawai akan termotivasi untuk berprestasi apabila ada kaitan langsung antara tujuan dari pekerjaan (*task goal*), yang dapat dicapai dengan sistem imbalan material dan non material (*reward*), yang akan mendorong perilaku bekerja karyawan (*work behavior*), untuk berprestasi lebih tinggi karena kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpuaskan.

Kompetensi pegawai antara lain tercermin melalui pengetahuan. Sedangkan pengetahuan di peroleh melalui pendidikan formal. Data yang ada menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang pendidikan tamat SMA. Apabila kompetensi pegawai meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Oleh karena itu antara kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat.

Peningkatan kompetensi melalui diklat bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja adalah kemampuan kerja yang tercermin melalui orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Kinerja (*Performance*) merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang atas suatu aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu atau sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kualitas SDM adalah menyangkut penguasaan Iptek, pemahaman lingkup pekerjaan, tanggung jawab dan wewenang yang diemban, ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan di dalam bekerja.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yakni penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah, kemampuan berkomunikasi pegawai merupakan penghambat bagi suksesnya pekerjaan kelompok atau suatu tim kerja. Komunikasi akan menghasilkan sinergi positif dalam kelompok. Komunikasi yang baik akan tercipta melalui usaha yang terorganisasi oleh seorang pemimpin yang mampu menyelaraskan, memimpin kelompok, dan memiliki kemampuan menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya yang rendah merupakan hasil dari kemampuan dan atau motivasi yang rendah.

Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Kemampuan adalah karakteristik individu yang dipengaruhi oleh inteligensi, ketrampilan sifat sebagai kekuatan potensial. Untuk mengukur kinerja pegawai dengan indikator berupa kemampuan, keterampilan, kualitas, kompetensi dan tepat waktu.

Namun Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya, sebagai instansi

pemerintahan yang mengolah data pegawai harus mempunyai keahlian yang cukup baik dalam memenuhi kewajibannya, maka sangat diperlukan peningkatan keterampilan dan keahlian bagi pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Melayani dan memenuhi kebutuhan pegawai tersebut sangat dibutuhkan pegawai atau petugas yang benar-benar menguasai bidangnya dan bertanggung jawab. Para manajer dan pimpinan dapat meningkatkan kualitas pegawainya dengan melakukan program pengembangan, peningkatan pengetahuan dan keterampilannya, baik itu berdasarkan kualitas SDM maupun kompetensi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut kualitas SDM dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya bahwa pegawai memiliki potensi yang baik untuk dicontoh, menyangkut sikap, pengetahuan dan keterampilan, dengan kompetensi yang baik akan dapat menciptakan kinerja yang baik pula. Namun demikian kinerja yang dicapai belum sesuai yang diinginkan. Fenomena ini tentunya hanya merupakan salah satu dari sekian banyak fenomena yang terjadi yang ada kaitannya dengan persoalan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas SDM, kompetensi dan kinerja pegawai, sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kualitas SDM dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya?

2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.

STUDI KEPUSTAKAAN

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki sumber daya akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2010:3).

Sesuai dengan masalah yang akan dibahas, peneliti mengajukan teori kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:59), mengemukakan bahwa :Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan.

Salim (2010:19) Kualitas “Sumber Daya Manusia sebagai berikut :Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam

mempertanggungjawab perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi, kehidupan berkeluarga, kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu (Moeheriono, 2012:5).

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.

Kompetensi yaitu : 1) Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini) 2) Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi 3) Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan 4) Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang SDM.

Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job performance*) (Wilson, 2012: 231). Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja

berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011 : 67).

Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti 2009: 260).

Menurut Sugiyono (2010:46) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direvisi sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya dengan alamat JL. Banda Aceh - Medan, Km. 160 SP 3, Gampong Beurawang, Kecamatan Meureudu, Kabupaten Pidie Jaya, Aceh 24186, Indonesia. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah kualitas SDM, kompetensi, dan kinerja pegawai.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 126 orang pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

Menurut Arikunto (2010:149) Penentuan pengambilan sampel yaitu: Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikitnya banyaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap objek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana
3. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil sampel dari penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie

Jaya sebanyak 82 orang yang dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian Kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca beberapa buku literatur, mengumpulkan dokumen, arsip maupun catatan penting organisasi yang ada hubungannya dengan permasalahan.

2. Penelitian lapangan (*field research*).

Penelitian lapangan yaitu suatu cara peliputan data dan informasi di lapangan dengan menggunakan teknik antara lain:

- 1) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.

- 2) Observasi

Observasi atau pengamatan adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara melihat dan mengamati secara langsung dari dekat tentang aktifitas dari Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.

Analisis Data

Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (Variabel independent). Ramalan (prediksi) tersebut. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dapat dirumuskan (Gujarati, 2012:21).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
a = Konstanta
 β = Parameter (koefisien regresi)
 X_1 = Kualitas SDM
 X_2 = Kompetensi
e = error

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase. Nilai (R^2) ini berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebelum pengambilan data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan.

Validitas menunjukkan keandalan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto, 2010: 119). Untuk menentukan nomor-nomor item valid dan yang gugur perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment*. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Uji ini menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α). Untuk menghasilkan

variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.060 .

Analisis data dilakukan dengan bantuan metode Regresi Linear Berganda, tetapi sebelum melakukan analisis Regresi Linear Berganda digunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *norma P-P Plot*.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Imam Ghazali, 2011 :31). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan menganalisa matrik korelasi variabel bebas jika terdapat korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,90) hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi dengan residualnya.

Pengukuran t-tes dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif

(H1) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih)

maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

HASIL PENELITIAN

Variabel Kualitas SDM (X1)

Variabel kualitas SDM Pangan Kabupaten Pidie Jaya yang merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan

Pangan Kabupaten Pidie Jaya yang terdiri dari 5 pertanyaan. Hasil pengolahan data seperti pada Tabel berikut :

Tabel 4.2 Variabel Kualitas SDM (X1)

No	Uraian Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X1.1	-	-	-	-	13	15,9	69	84,1	-	-	3,84
2.	X1.2	-	-	-	-	-	-	61	74,4	21	25,6	4,26
3.	X1.3	-	-	-	-	4	4,9	74	90,2	4	4,9	4,00
4.	X1.4	-	-	-	-	21	25,6	55	67,1	6	7,3	3,82
5.	X1.5	-	-	-	-	36	43,9	46	56,1	-	-	3,56
Rerata												3,895

Sumber : Data Primer Diolah, (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat secara jelas mengenai tanggapan responden terhadap variabel kualitas SDM yaitu:

Indikator pendidikan dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), pegawai pada Dinas pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie mampu memahami bidangnya masing-masing, kemampuan dapat mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan semangat kerja dapat meningkatkan Sumber Daya

Manusia (SDM), dari hasil pengamatan terhadap variabel motivasi kerja di peroleh nilai rata-rata sebesar (**3,895**) bahwa responden bahwa responden menyatakan setuju bahwa variabel X_1 mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Variabel Kompetensi (X2)

Variabel kompetensi (X2) merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Peratanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya, yang terdiri dari 5 pertanyaan. Hasil pengolahan data seperti berikut:

Tabel 4.3 Variabel Kompetensi (X2)

No	Uraian Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X2.1	-	-	-	-	16	19,5	66	80,5	-	-	3,80
2.	X2.2	-	-	-	-	1	1,2	69	84,1	12	14,6	4,13
3.	X2.3	-	-	-	-	5	6,1	70	85,4	7	8,5	4,02
4.	X2.4	-	-	-	-	15	18,3	66	80,5	1	1,2	3,83
5.	X2.5	-	-	-	-	1	1,2	43	52,4	38	46,3	3,45
Rerata												3,849

Sumber : Data Primer Diolah, (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat secara jelas mengenai tanggapan responden terhadap komitmen yaitu :

Indikator responden dengan pengetahuan dapat mempengaruhi kompetensi pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya, sikap dapat mempengaruhi kompetensi kinerja dari semua pegawai pada Dinas pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya, pegawai pada Dinas pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya memiliki ketrampilan yang baik, motivasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi pegawai dan pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya dapat meningkatkan kompetensi sesuai dengan lingkungan sehari-hari.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap variabel komitmen diperoleh nilai rata-rata sebesar **(3,849)** yang bermakna bahwa responden menyatakan setuju bahwa variabel kompetensi (X2) merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) merupakan suatu tingkatan yang dicapai pada perencanaan yang telah disusun. Untuk lebih jelas tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Uraian Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y1	-	-	-	-	11	13,4	67	81,7	4	4,9	3,80
2.	Y2	-	-	-	-	51	62,2	31	37,8	-	-	4,13
3.	Y3	-	-	-	-	1	1,2	58	70,7	23	28,0	4,02
4.	Y4	-	-	-	-	5	6,1	77	93,9	-	-	3,83
5.	Y5	-	-	-	-	23	28,0	59	72	-	-	3,45
Rerata												4,044

Sumber : Data Primer Diolah, (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat secara jelas mengenai tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Indikator Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya mampu meningkatkan kualitas pelayanan sehingga berpengaruh terhadap kinerja, komunikasi bagian dari peningkatan kinerja dan prestasi kerja pegawai, kecepatan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor pertanian dan pangan Kabupaten Pidie Jaya, Pegawai

pada kantor pertanian dan pangan Kabupaten Pidie Jaya memiliki kemampuan yang baik sehingga mempengaruhi kinerja dan Inisiatif pegawai kantor pertanian dan pangan Kabupaten Pidie Jaya dapat meningkatkan kinerja, berdasarkan hasil pengamatan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie diperoleh nilai rerata sebesar **(4,044)** sehingga penilaian responden terhadap tingkat persetujuan rata-rata menyatakan setuju terhadap adanya kinerja yang baik.

Uji Validitas dan Realiabilitas Uji Validitas

Pengujian validitas butir-butir dari kuisioner ini dilakukan secara statistik, yaitu menggunakan metode korelasi *product moment*, dengan kriteria penentuan jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien dari tabel nilai-nilai kritis r, yaitu pada taraf signifikan 5 %, instrumen tes yang diujicobakan

tersebut dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} untuk penelitian ini adalah **0.215**. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis =5%	Ket
X ₁	X1.1	0,534	0,215	Valid
	X1.2	0,740	0,215	Valid
	X1.3	0,503	0,215	Valid
	X1.4	0,767	0,215	Valid
	X1.5	0,706	0,215	Valid
X ₂	X2.1	0,580	0,215	Valid
	X2.2	0,615	0,215	Valid
	X2.3	0,651	0,215	Valid
	X2.4	0,555	0,215	Valid
	X2.5	0,793	0,215	Valid
Y	Y1	0,636	0,215	Valid
	Y2	0,683	0,215	Valid
	Y3	0,707	0,215	Valid
	Y4	0,495	0,215	Valid
	Y5	0,668	0,215	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, (2019)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} (**0,215**) artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan ditunjukan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipecah. Tinggi rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien

reliabilitas dalam satu rangka tertentu. Dalam pengujian kehandalan digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap sekelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut.

Nilai koefisien alpha bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dalam untuk nilai $\alpha \geq 0,60$ atau kurang memberi indikasi bahwa alat ukur tersebut kurang keandalannya.

Tabel 4.6
Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Motivasi (X_1)	5	0,703	Handal
2.	Komitmen (X_2)	5	0,652	Handal
3.	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,642	Handal

Sumber : Data Primer Diolah, (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,703

variabel komitmen (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,652 dan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,642.

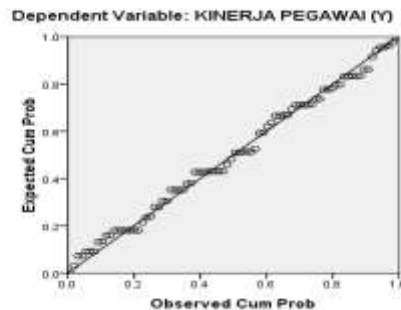
Analisis Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dari sampel yang diambil normal atau tidak. Residual variabel yang terdistribusi normal yang akan terletak di sekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari garis diagonal). Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran

standardized residual berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normalisasi dapat juga dilihat melalui uji Kolmogorov-smirnov Z, apabila probabilitas Kolmogorov Smirnov $Z > 0,05$ maka data penelitian mempunyai distribusi normal. Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov Z, menunjukkan bahwa probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z > 0,05$. Ini berarti data penelitian ini mempunyai distribusi norma dengan perincian sebagai berikut:

1. Variabel kualitas SDM (X_1) dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z 1,247 > 0,05$.
2. Variabel kompetensi (X_2) dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z 1,522 > 0,05$.
3. Variabel kinerja pegawai (Y) dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z 1,708 > 0,05$.

Tabel 4.7
Variabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value	KUALITAS SDM (X_1)	KOMPETENSI (X_2)	KINERJA PEGAWAI (Y)
N		82	82	82	82
Normal Parameters ^a	Mean	20.2317073	19.43	19.22	20.23
	Std. Deviation	1.05478635	1.483	1.361	1.364
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.138	.168	.189
	Positive	.120	.138	.125	.165
	Negative	-.082	-.126	-.168	-.189
Kolmogorov-Smirnov Z		1.084	1.247	1.522	1.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191	.089	.019	.006

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel

dependen. Bila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas artinya data yang

diteliti tidak terhadap pengaruh pengujian ditunjukkan pada tabel variabel luar yang dapat merusak berikut: kualitas data yang diperoleh. Hasil

Tabel 4.7 Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Variabel Kualitas SDM (X_1)	1.758	Non Multikolinearitas
Variabel Kompetensi (X_2)	1.758	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah besar adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian

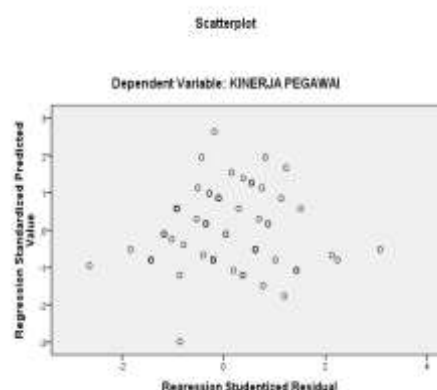
karena diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Faktor*) lebih kecil dari nilai 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya

pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut:

Grafik Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan
Untuk mengetahui analisis kualitas SDM dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Di mana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.8
Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Erro	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
Konstanta	4,414	1,462		3,019	1,664	0,003
Kualitas SDM (X ₁)	0,353	0,087	0,384	4,062	1,664	0,000
Kompetensi (X ₂)	0,466	0,095	0,465	4,922	1,664	0,000
Koefisien Korelasi (R)	= 0,774					
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0,598					
Adjusted R Squares	= 0,588					
F _{hitung}	= 58,858					
F _{tabel}	= 2,72					
Sign F	= 0,000					

Sumber : Data Primer Diolah, (2019)

Dari output SPSS di atas dengan dipergunakan model regresi linear berganda dapat difungsikan dalam bentuk persamaan berikut:

$$Y = 4,414 + 0,353 X_1 + 0,466 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan bahwa nilai constanta sebesar 4,414 artinya kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya. Nilai koefisien regresi kualitas SDM sebesar 0,353 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan kualitas SDM yang baik (X₁) akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya, sebesar 3,53%. Ini artinya terjadi peningkatan kualitas SDM kerja

pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.

Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,466 dapat diartikan bahwa kompetensi (X₂) akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya 4,66%. Ini berarti terjadi peningkatan kinerja pegawai Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel kompetensi (X₂) mempunyai pengaruh yang dominan sebesar 4,66% terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya. Hubungan variabel dependen dan independen yaitu masing-masing

variabel kualitas SDM (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya dengan indeks korelasi sebesar 7,74% ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel kualitas SDM

(X_1) dan kompetensi (X_2) sebesar 5,98% ini berarti keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya dan sebesar 5,88% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-

sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of	Df	Mean	F	F_{tabel}	Sig
1	Regressio	90,119	2	45.059	58,858	2,72	0,000
	Residual	60,479	79	0,766		2,72	
	Total	150,598	81				

Sumber : Data Primer Diolah, (2019)

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap

variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandarized Coefficients		Unstandarize d Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
		B	Std. Error	Beta			
1	Constanta	4,414	1,462		3,019	1,664	0,003
	Kualitas SDM (X_1)	0,353	0,087	0,384	4,062	1,664	0,000
	Kompetensi (X_2)	0,466	0,095	0,465	4,922	1,664	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, (2019)

1. Variabel kualitas SDM (X_1) diperoleh $t_{\text{hitung}} 4,062 > t_{\text{tabel}} 1,664$ sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari

hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas SDM (X_1) ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian

dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.

2. Variabel kompetensi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4,922 > t_{tabel} 1,664$ sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_2) ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.

Kesimpulan

1. Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 4,414 artinya kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,353 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan kualitas SDM yang baik (X_1) akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya, sebesar 3,53%. Ini artinya terjadi peningkatan kualitas SDM kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,466 dapat diartikan bahwa kompetensi (X_2) akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya 4,66%. Ini berarti terjadi peningkatan kinerja pegawai Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.
3. Kedua variabel yang diteliti ternyata variabel kompetensi

(X_2) mempunyai pengaruh yang dominan sebesar 4,66% terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya. Hubungan variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel kualitas SDM (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya dengan indeks korelasi sebesar 7,74% ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

4. Indeks determinasi masing-masing variabel kualitas SDM (X_1) dan kompetensi (X_2) sebesar 5,98% ini berarti keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya dan sebesar 5,88% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Variabel kualitas SDM (X_1) diperoleh $t_{hitung} 4,062 > t_{tabel} 1,664$ sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas SDM (X_1) ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.
6. Variabel kompetensi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4,922 > t_{tabel} 1,664$ sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_2)

ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya.

Saran

1. Hendaknya seluruh Aparatur Sipil Negara atau pegawai pada umumnya dan khususnya Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya dapat meningkatkan kualitas SDM dan kompetensi yang baik supaya secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan kepada pihak terkait dapat memberikan apresiasi atau insentif terhadap pegawai yang mampu meningkatkan kualitas SDM agar kinerja dapat sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariani. 2013. **Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga
- Dharma, Surya. 2010. **Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eddy Yunus, 2009. **Pengaruh Kompetensi Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya**. Jurnal Ekonomi dan Keuangan
- Jokson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga**, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Gujarati, 2009. **Dasar-Dasar Ekonometrika**. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fadel, Moeheriono. 2009. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Bogor: Ghalia.
- Iskandar. 2009. **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mangkunegara, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Jakarta Refika Aditama
- Mahmudi, 2009. **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta : UPP AMP.
- Maya, 2013. **Pengaruh Kompetensi dan Kualitas SDM Terhadap Kepuasan Kerja Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto**.
- Moeheriono, 2014. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Bandung. Pustaka Setia
- Moeheriono. 2010. **Kinerja dan Sumber Daya Manusia**. Bandung. Pustaka Setia
- Ndraha, 2011. **Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Grafika
- Nurianna, 2010. **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia**, Jakarta Refika Aditama
- Nurianna Thoha. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. **Pengembangan Sumber Daya**

- Manusia.** Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani, 2010. **Teori Administrasi Publik.** Bandung: Alfabeta
- Raharjo. 2010. **Dasar-dasar Ekonomi Transportasi.** Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rizky, 2011. **Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai.** Yogyakarta: Mandar Maju
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. **Perilaku Organisasi.** Salemba Empat. Jakarta
- Ruky, 2011. **Sistem Manajemen Kinerja.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Rumiati, 2009. **Pengaruh Kualitas SDM dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.**
- R. Palan. 2009. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.** Medan: USU
- Salim, 2010. **Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia .** Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti, 2009. **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.** Yogyakarta: Mandar Maju
- Setiawan, 2011. **Hubungan antara Pengetahuan dengan Sikap.** Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2010. **Metode Penelitian Administrasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, 2009. **Manajemen Keuangan.** Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sutrisno, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta, Kencana
- Suewatno. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Alfabeta
- Swasono. 2013. **Teori Makro Ekonomi.** Jakarta: Erlangga
- Wibowo, 2013. **Manajemen Kinerja.** Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilson Bangun. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Erlangga