

**PENGARUH KOMPETENSI DIRI, KOMPETENSI PROFESIONAL DAN  
KOMPETENSI SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi  
Kasus Pada Ditjen Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan  
Perumahan Rakyat)**

**Verry Ady Saputra Dan Purwanto**

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana  
very.ady88gmail.com; purwanto@mercubuana.ac.id

**Abstract.** The research aims to test and analyze the influence of Self-Competence, Social Competence and Professional Competence on the performance of employees at the Directorate General of Housing Provision of the Ministry of Public Works and People's Housing. Design Quantitative research with population of all employees of Directorate General of Housing Provision, Ministry of PUPR Sampling technique is probability sampling type Simple Random Sampling using slovin formula found 186 respondents as sample and data analysis using multiple linear regression. The results of this study show that the influence of self-competence on employee performance is significant and positive, the influence of professional competence on employee performance is significant and positive, the influence of Social Competence on employee performance is significant and positive. Suggestion as input material ie Directorate General of Housing Provision Ministry of Public Works and Public Housing can provide Education and Training that can increase Skill, Narrative Ability, and Organize Awareness for employees to improve organizational performance.

**Keywords:** personal competence, professional competence, social competence and employee performance

**ABSTRAK.** Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Diri, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Desain Penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan, Kementerian PUPR Teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* jenis *Simple Random Sampling* menggunakan rumus slovin ditemukan 186 responden sebagai sampel dan analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh dari Kompetensi Diri terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif, pengaruh kompetensi Profesional terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif, pengaruh Kompetensi Sosial terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif. Saran sebagai bahan masukan yaitu Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dapat memberikan Pendidikan dan Pelatihan yang dapat meningkatkan *Skill*, Kemampuan Naratif, dan Kesadaran Berorganisasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerja organisasi.

**Kata kunci:** kompetensi diri, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kinerja pegawai

## **PENDAHULUAN**

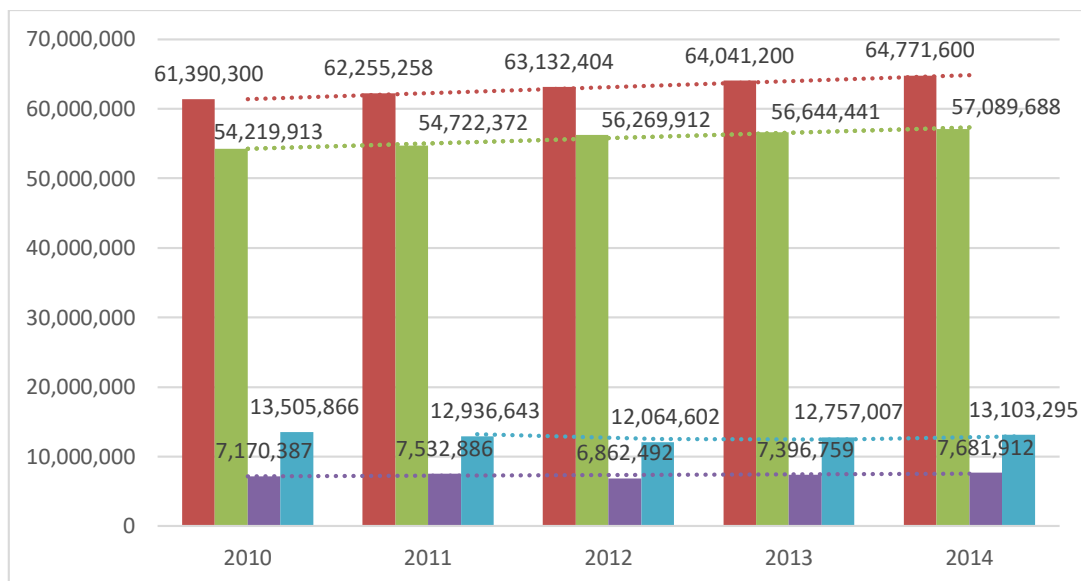
Data angka backloq atau dapat diartikan sebagai kondisi kesenjangan antara jumlah rumah terbangun dengan jumlah rumah yang dibutuhkan rakyat semakin tahun menunjukkan angka yang tinggi berdasarkan tabel 1. Peningkatan angka backloq ini menunjukkan bahwa terdapat fenomena penurunan kinerja dalam mengatasi angka backloq yang terjadi di Indonesia.

Berdasarkan data tabel 1. jumlah *backloq* perumahan menurut perspektif penghuni tahun 2010 sebanyak 7,1 juta unit rumah dan tahun 2014 sebanyak 7,8 juta unit rumah di seluruh wilayah Indonesia. Data ini menunjukkan juga bahwa angka *backloq* mengalami kenaikan, artinya pertumbuhan kebutuhan rumah (pertumbuhan rumah tinggal) tidak diimbangi dengan kemampuan pemerintah dalam hal ini khususnya Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam menyediakan pelayanan kepada masyarakat untuk memberikan fasilitas rumah layak huni sesuai dengan angka tambahan kebutuhan rumah.

Berikut ini disajikan data *backloq* di Indonesia, dimana kondisi kesenjangan antara jumlah rumah tangga dengan ketersediaan rumah di Indonesia secara terperinci dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2014, data *backloq* dari perspektif penghuni dan memiliki :

**Tabel 1. Jumlah Backloq Perumahan tahun 2011 – 2014**

Tahun	Rumah Tangga			Total Rumah	Backloq	
	Total Keseluruhan	Jml Rumah Milik	Jumlah Rumah Sewa		Menghuni	Memiliki
2010	61.390.300	47.884.434	6.335.479	54.219.913	7.170.387	13.505.866
2011	62.255.258	49.318.615	5.403.756	54.722.372	7.532.886	12.936.643
2012	63.132.404	51.067.802	5.202.110	56.269.912	6.862.492	12.064.602
2013	64.041.200	51.284.193	5.360.248	56.644.441	7.396.759	12.757.007
2014	64.771.600	51.668.305	5.421.383	57.089.688	7.681.912	13.103.295



**Gambar 1. Jumlah Backloq Perumahan tahun 2011 – 2014**

**Sumber :** Badan Pusat Statistik dan Kementerian PUPR (2016)

Meningkat atau menurunnya kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 pegawai negeri sipil terhadap kinerja di Lingkungan Direktorat Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, diperoleh beberapa hal yang menyebabkan kinerja menurun

**Tabel 2.** Hasil Prasurvey yang menyebabkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Direktorat Penyediaan Perumahan Menurun

No	Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	Presentase %
1.	Kompetensi Diri PNS berpengaruh terhadap kinerja	85
2.	Kompetensi Profesional PNS berpengaruh terhadap kinerja	90
3.	Kompetensi Sosial PNS berpengaruh terhadap kinerja	90
4.	Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja PNS	60
5.	Lingkungan Kerja PNS berpengaruh terhadap kinerja	70

**Sumber** : data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan, kompetensi diri PNS, kompetensisosial PNS, dan kompetensi professional PNS.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Diri, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

## KAJIAN TEORI

**Teori Kinerja.** Menurut Heider (1958) dalam As'ad (2003:45-64) mengemukakan teori atribusi atau *Expectancy Theory* bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan *ability*, yang dirumuskan dengan formula  $P = f(M \times A)$ , P (Performance) merupakan fungsi M (Motivation) dan A (Ability) yang dapat ditulis sebagai rumus

Konsep diatas juga didukung oleh Vroom (1964) dalam Muhammad (2008:35) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh interaksi dua faktor yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Menurut Maier (1965) dalam Wijono, (2010:77) memberi batasan bahwa secara umum prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Menurut Darmayanti, (2014:5) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu hasil kerja individu, proses kerja, sikap kerja.

**Teori Kompetensi Diri.** Spencer dan Spencer (1993) dalam Ignacio (2013:4) sependapat dengan Boyatzis dalam Ignacio (2013:4) yang mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari individu dan berkaitan dengan kinerja yang efektif atau superior dalam referensi untuk kriteria mengacu kepada kriteria mereka mendirikan dasar-dasar untuk dapat mengukur, membandingkan, mengklasifikasikan kompetensi berdasarkan kategori. Menurut Levy-Leboyer dalam Ignacio (2013:4) kompetensi didefinisikan sebagai otoritas, pelatihan, kompetensi, keterampilan, tanggung jawab dan kecukupan.

Menurut pendapat Slocum dan Hellriegel, (2009:8) menjelaskan bahwa kompetensi kunci yang utama yang harus dimiliki individu adalah kompetensi diri. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan menilai kekuatan dan kelemahan diri sendiri, menetapkan dan mengejar sasaran-sasaran pribadi dan profesional, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Setiap individu memiliki beberapa karakteristik kompetensi (Spencer dan Spencer (1993) dalam Ade et.al, 2013:24) membagi karakteristik dimensi kompetensi diri yaitu *Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, Skill*.

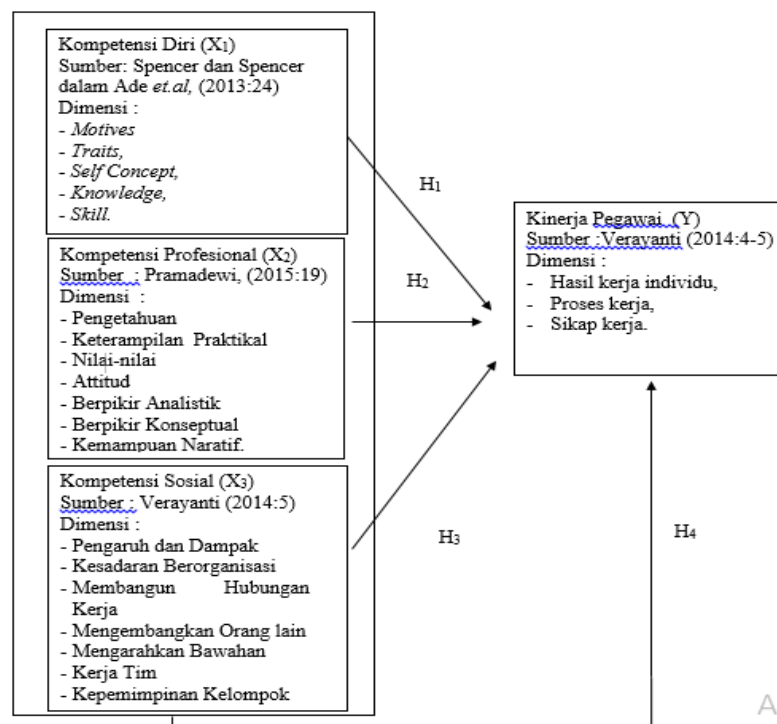
**Teori Kompetensi Profesional.** Menurut Pramadewi (2015:19) kompetensi professional merupakan individu yang kompeten dan profesional serta berpengalaman dalam menjalankan profesinya sehingga dapat didefinisikan sebagai penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan *attitude* yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesinya. Menurut Nahapiet dan Ghoshal dalam Darmayanti (2014:3) mengklasifikasikan

kompetensi professional sebagai kompetensi intelektual sebagai suatu karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual

Kompetensi professional merupakan individu yang kompeten dan profesional serta berpengalaman dalam menjalankan profesinya. Sehingga dapat didefinisikan sebagai penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan *attitude* yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesinya (Pramadewi, 2015:19). Berdasarkan pengertian tersebut maka keseluruhan dimensi Kompetensi professional yaitu pengetahuan, keterampilan praktikal, nilai-nilai, *attitude*, Berpikir analistik, berpikir konseptual, kemampuan naratif.

**Teori Kompetensi Sosial.** Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan tugas sosial sebagai upaya untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi (Aristarini, *et.al*, 2014:3). Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Aristarini *et.al* (2014:3) bahwa kompetensi sosial didasarkan pada kemampuan untuk membangun kerja sama dengan orang lain. Kaswan, Aristarini *et.al* (2014:3) menyatakan bahwa kompetensi sosial mengarah pada kemampuan karyawan untuk berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan tugas sosial.

Menurut Verayanti (2014:5) bahwa kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan membangun simpul-simpul kerja sama antar karyawan dan dengan atasan yang relative bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas sosial. Dimensi keseluruhan untuk mengukur kompetensi social pengaruh dan dampak, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja, mengembangkan orang lain, mengarahkan bawahan, kerja tim, kepemimpinan kelompok.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah (2016)

kerangka pemikiran penelitian, dengan kerangka pemikiran yang peneliti buat dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai hubungan variabel-variabel yang ada, kerangka pemikiran penelitian sebagaimana tergambar dalam gambar 2. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut rumusan permasalahan, tujuan penelitian dan kajian pustaka, maka rumusan hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Kompetensi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- H<sub>2</sub>: Kompetensi Profesional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat.
- H<sub>3</sub>: Kompetensi Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat.
- H<sub>4</sub>: Kompetensi Diri, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat.

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan variabel penelitian kompetensi diri, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial sebagai variable Independent dan kompetensi kinerja sebagai variable dependent. Penelitian ini menggunakan definisi operasional dan dimensi variabel serta atributnya dijabarkan dalam tabel dengan pengukurannya menggunakan skala likert 1 sampai 5.

Menurut Sugiyono (2014:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, dengan kata lain, populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Ditjen Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dan setelah menggunakan rumus slovin berjumlah 186 sample. Sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* jenis *Simple Random Sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder.

### Teknik Analisis Data

**Uji Validitas dan Reliabilitas.** Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014:75). Terdapat empat jenis validitas yang dapat diterima secara umum, yaitu validitas rupa, isi, kriteria dan konstruk (Siregar, 2014:76). Uji reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan test retest, equivalen dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik *Alpha Cronbach* dan *Split Half Method* Siregar (2014:87-89).

**Uji Normalitas.** Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak dengan menguji sebaran data yang dianalisis Imam Ghozali (2005 :110).

**Uji Multikolinieritas.** Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen* (Ghozali, 2005:91).

**Uji Heteroskedastisitas.** Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (Ghozali, 2005:105)

**Analisis Linier Berganda.** Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Menurut Sugiyono (2014:276) Regresi ganda dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

di mana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta (nilai Y' apabila X1, X2, X3.....Xn = 0)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X<sub>1</sub> : Kompetensi Diri

X<sub>2</sub> : Kompetensi Profesional

X<sub>3</sub> : Kompetensi Sosial

**Uji Terpisah (Uji t).** Menentukan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah r (koefisien korelasi) yang telah ditentukan signifikan/berarti atau tidak. Uji t juga berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian yang bersifat terpisah (X<sub>1</sub> dengan Y dan X<sub>2</sub> dengan Y). Uji t menggunakan rumus (Sugiyono, 2011:245).

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (4.4)$$

t<sub>hitung</sub> tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t<sub>Tabel</sub>, pada *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05), pada uji dua pihak dan dk = n - 2 = n, maka akan diperoleh t tabel.

#### Kriteria Pengujian

a. Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>Tabel</sub>, maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima (signifikan)

b. Jika t<sub>hitung</sub> < t<sub>Tabel</sub>, maka Ho diterima dan H<sub>1</sub> ditolak (tidak signifikan).

**Uji Simultan (Uji F).** Uji F digunakan untuk menguji hipotesis penelitian secara simultan (bersama-sama) yaitu ada atau tidaknya hubungan variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dengan Y (Sugiyono, 2011:252).

R<sup>2</sup> / k

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad \dots\dots\dots(4.5)$$

Uji F hitung dibandingkan dengan harga F tabel ( $\alpha$  : n-k-1) pada  $\alpha = 0,05$  untuk diterima atau ditolaknya hipotesis.

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

#### Kriteria Pengujian

a. jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> pada  $\alpha$  0.05, maka Ho Diterima dan H<sub>1</sub> ditolak

b. jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> pada  $\alpha$  0.05, maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Karakteristik Responden.** Responden sebagian besar yang berusia antara 20 s/d 25 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase sebesar 16%, yang berusia antara > 30 s/d 35 tahun berjumlah 50 orang dengan persentase sebesar 27%, Kemudian responden yang berusia antara > 35 s/d 40 tahun berjumlah 40 orang dengan persentase sebesar 22%, lalu yang berusia antara > 40 s/d 45 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase sebesar 16%. Selanjutnya responden yang berusia > 45 tahun berjumlah 36 orang dengan persentase sebesar 19%. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 27% berusia > 30 s/d 35 tahun. Berdasarkan data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat masih berada pada usia yang produktif sehingga masih mampu mengembangkan dirinya untuk lebih baik lagi.

Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 120 orang dengan persentase sebesar 65% dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 66 orang dengan persentase sebesar 35%. Berdasarkan hal diatas, pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat didominasi oleh laki-laki, dikarenakan masih banyak kaum wanita yang masih lebih memprioritaskan keluarga daripada karir

Pembahasan.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

**Uji Normalitas.** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak dengan menguji sebaran data yang dianalisis. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05.

**Tabel 3.** Uji Normalitas

		Kompetensi Diri	Kompetensi Profesional	Kompetensi Sosial	Kinerja Pegawai
N		186	186	186	186
Normal	Mean	39.82	57.79	59.33	64.37
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	7.821	9.088	7.479	11.998
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.098	.097	.096
	Positive	.097	.090	.077	.096
	Negative	-.096	-.098	-.097	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.317	1.343	1.321	1.315
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062	.054	.061	.063

Sumber :Data penelitian yang sudah diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan hasil sebagai berikut :

- Kompetensi Diri : 0.62, yang berarti > 0.05, hal ini yang menunjukkan data terdistribusi normal.
- Kompetensi Profesional : 0.54 yang berarti < 0.05, hal ini yang menunjukkan data terdistribusi normal.
- Kompetensi Sosial : 0.61 yang berarti < 0.05, hal ini yang menunjukkan data terdistribusi normal.
- Kinerja Pegawai : 0.63 yang berarti < 0.05, hal ini yang menunjukkan data terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas.** Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antarvariable independen atau untuk memastikan variable bebas yang satu tidak mempunyai hubungan yang kuat atau berkorelasi tinggi dengan variable bebas yang lainnya dalam suatu model multiple regresi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Nilai toleransi nya Jika nilai toleransi  $> 0,1$  menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas sedangkan Jika nilai toleransi  $< 0,1$  menunjukkan terjadi multikolinearitas. Nilai VIF nya jika  $< 10$  menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas sedangkan Jika nilai VIF  $> 10$  menunjukkan terjadi multikolinearitas, dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.** Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi Diri	.836	1.196
Kompetensi Profesional	.688	1.453
Kompetensi Sosial	.619	1.615

Sumber :Data penelitian yang sudah diolah (2017)

Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa korelasi ini tidak terjadi multikolinieritas karena terjadinya multikolinieritas apabila nilai VIF  $> 10$ , dengan demikian model ini tidak terjadi multikolinieritas dan semua variabel dapat digunakan sebagai variabel bebas.

**Uji Autokorelasi .** Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya Autokorelasi yang dapat dilakukan dengan menggunakan Durbin-Watson (DW test), yaitu dengan melihat koefisien korelasi Durbin Watson, dengan hasil sebagai berikut

**Tabel 5.** Uji Autokorelasi

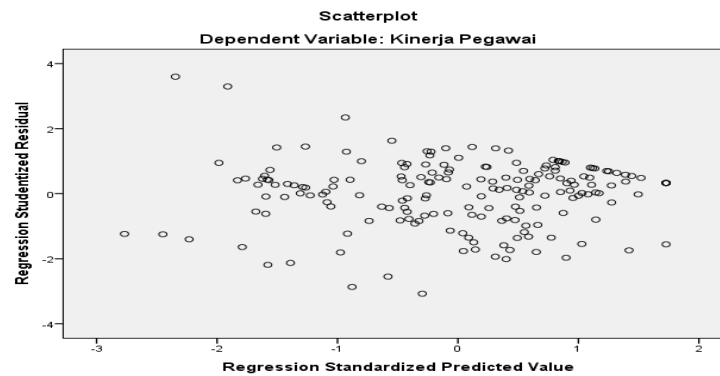
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	of the Durbin-Watson	
1	.603 <sup>a</sup>	.363		.353	9.651	1.946

Sumber :Data penelitian yang sudah diolah (2017)

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui nilai Durbin Watson 1.946, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 0.05 dengan jumlah sampel  $N = 186$  dan jumlah variabel 4 ( $K=4$ ) sehingga didapat nilai tabel Durbin Watson du 1.792. Hasil analisis nilai Durbin Watson berada diantara dU sampai dengan  $(4-dU) 4 - 1.792 = 2.208$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

**Uji Heteroskedastisitas.** Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modelregresi yang diajukan terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya tetap, maka diduga terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:





**Gambar 3.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data (2017)

Hasil pengujian seperti dalam grafik 5.1 terlihat bahwa residual tidak membentuk pola yang pasti, mengerucut mengembang dan menyebar dengan demikian, nilai residual model tidak dipengaruhi oleh variabel dependen maupun variabel independen sehingga bisa dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model yang diajukan.

**Analisis Regresi Linear Berganda.** Hasil analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, Perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20. Penyajian data dari hasil penelitian yang secara lengkap dapat dilihat pada lampiran, dan hasilnya dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 6.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.384	.380		1.010	.314
Kompetensi Diri	.230	.062	.240	3.702	.000
Kompetensi Profesional	.402	.082	.349	4.891	.000
Kompetensi Sosial	.252	.106	.180	2.328	.018

Sumber :Data penelitian yang sudah diolah (2017)

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disusun model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.384 + 0.230 (X_1) + 0.402 (X_2) + 0.252 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi yang terbentuk di atas, dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut :

- 1)  $\alpha = 0.384$  artinya nilai variabel Kinerja sebesar 0.384, apabila variabel Kompetensi Diri, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial tidak ada atau sama dengan nol.
- 2)  $b_1 = 0.230$  artinya jika nilai variabel Kompetensi Diri meningkat dan variabel Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial tetap, maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0.230.
- 3)  $b_2 = 0.402$ , artinya jika nilai variabel Kompetensi Profesional meningkat dan variabel Kompetensi Diri serta Kompetensi Sosial tetap, maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0.402.

- 4)  $b_3 = 0.252$ , artinya jika nilai variabel Kompetensi Sosial meningkat dan Kompetensi Diri serta Kompetensi Profesional tetap, maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0.252 persen.

**Uji Parsial (Uji t).** Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel yang ada dalam penelitian ini yakni Kompetensi Diri, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja pegawai secara terpisah yang dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini :

**Tabel 7.** Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.84	.380		1.010	.314
Kompetensi Diri	.230	.062	.240	3.702	.000
Kompetensi Profesional	.402	.082	.349	4.891	.000
Kompetensi Sosial	.252	.106	.180	2.388	.018

Sumber :Data penelitian yang sudah diolah (2017)

Berdasarkan tabel 5.16 menunjukkan hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

**Pengaruh Kompetensi Diri terhadap Kinerja Pegawai.** Uji t-test yang pertama ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Kompetensi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel 5.16. di atas, diketahui t hitung = 3.728. berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (n-k) diketahui nilai t table 5% (186 - 4) = 1.653. Berdasarkan hasil disimpulkan bahwa t hitung > t table atau 3.728 > 1.653 atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompetensi Diri mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

**Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Pegawai.** Uji t-test kedua ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel di atas diketahui t hitung = 4.988 dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (n-k) diketahui nilai t table 5% (186 - 4) = 1.653. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung > t table atau 4.988 > 1.653 atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut maka variabel Kompetensi Profesional mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

**Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai.** Uji t-test kedua ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel di atas diketahui t hitung = 2.329. Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (n-k) diketahui nilai t table 5% (186 - 4) = 1.653. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung > t table atau 2.329 > 1.653 atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Kompetensi Sosial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

**Uji Simultan (Uji F).** Uji F disebut juga sebagai uji secara bersama-sama (simultan), yang berguna untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yakni Kompetensi Diri, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial terhadap variabel terikatnya yakni Kinerja.

**Tabel 8.** Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9676.428	3	3225.476	34.627	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	16952.975	182	93.148		
Total	26629.403	185			

Sumber :Data penelitian yang sudah diolah (2017)

Uji F untuk melihat pengaruh Kompetensi Diri, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai secara simultan dalam model ANOVA, pada angka F di atas. Diketahui bahwa besar nilai F hitung = 34.627. Nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai F tabel dengan menggunakan probabilitas 0,05 maka diketahui nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 0,05, df 1 = 3 dan df2 sebesar 186 - 4 = 182 didapatkan nilai F tabel = 2.65, maka dapat diketahui bahwa F hitung > F table atau 34.627 > 2.65 atau Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi Diri, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

## PENUTUP

Berdasarkan Hasil analisis data pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompetensi Diri, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian ini dimensi *skill* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kuantitas kerja.
- 2) Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini dimensi Kemampuan Naratif memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kerjasama.
- 3) Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini dimensi Kesadaran Berorganisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kreativitas.
- 4) Pengaruh secara bersama-sama Kompetensi Diri, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat memiliki pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian ini dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut dan fokus dalam upaya untuk peningkatan terhadap dimensi – dimensinya maka akan membantu dalam proses peningkatan kinerja pegawai

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran-saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- 1) Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dapat memberikan Pendidikan dan Pelatihan yang dapat meningkatkan *Skill*, Kemampuan Naratif, dan Kesadaran Berorganisasi bagi pegawainya sehingga peningkatan Kinerja dapat tercapai secara maksimal. Pendidikan dan Pelatihan itu hendaknya dilihat juga dari kebutuhan organisasi dimasing – masing unit apakah sesuai dengan kompetensi pegawai yang dimiliki.
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel yang ada dalam penelitian ini dan menggali kembali variabel-variabel lain yang belum ada pada penelitian ini, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, Moh. (2008). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*: Edisi Ke-empat. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Departemen Pendidikan Nasional (2008). *tentang Penilaian Kinerja Guru* diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara Jakarta
- Hutapea Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta :
- Iman Sugeng. (2002). *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital*. Editor A. Usmara. Penerbit Amra' Boks. p. 199-213:
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhammad Fadel. (2008). *Reinvebtng Local Government*. Jakarta :Kompas Gramedia.
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Z. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Riadi Edi. (2014). *Metode Statistika Parametrik Dan Nonparametrik*. Pustaka Mandiri. Tangerang.
- Sanjaya, Wina. (2007). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Simamora, Bilson, (2003). *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Gramedia. Jakarta.
- Siregar Syofian. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Slocum & Hellriegel (2009), *Principles Of Organizational Behavior*. South-Western, a part of Cengage Learning.
- Sudarmanto, (2009). *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono, (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- .(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung. Alfabeta.
- .(2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.

- Tika, Pabundu, Moh, (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Veitzal Rivai dan Ela Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Rajawali Pres. Jakarta.
- Wibowo, (2011), *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- .Wibowo, (2014), *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Aristarini Luh, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*. e-Journal Manajemen. Volume 2.
- Baron Robert A., Gideon D. Markman. (2003). *Beyond social capital: the role of entrepreneurs' social competence in their financial success*.
- Chandler Gaylen N., Erik Jansen. (1992). *The Founder's Self-Assessed Competence And Venture Performance*. Volume 7 Nomor 223-236.
- Darmayanti Ni Putu, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. (2014). *Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Di Kabupaten Gianyar*. e-Journal Manajemen. Volume 2.
- Emmyah. (2009). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*.
- Hwa Ko Wen. (2012). *The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan*, International Journal. 1004–1011.
- Kamis Ruslan Ade, Noermijati dan Chiristin Susilowati. (2013). *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective. (A Study on Elementary School Teachers in Ternate City)*, International Journal of Business and Behavioral Sciences Vol. 3, No.8; Augu 2013.
- Kapahang Jennifer Octora, Christoffel Kojo, Yantje Uhing. (2014). *Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Volume 2 Nomor 4.
- Riyanti Gusti Ayu Riska, I Gde Adnyana Sudibya. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dharma Usadha*.
- Rizal Yosef, et. Al. (2013). *Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Di Perusahaan Agroindustri Go Publik*. Volume 8 Nomor 1.
- Septiyani, Lim Sanny. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega*. Binus Business Review Vol. 4 No. 1. Bulan Mei 274-282.
- Setiawati Tati. (2009). *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen*.
- Subari Subari, Hanes Riady. (2015). *Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications*.
- Sudriyah, Lie Liana. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Oleh Supervisi*.
- Sulindra I Gusti Made. (2014). *Analisis Kompetensi Kepribadian Dosen Berdasarkan Penilaian Persepsional*.
- Sujana Edy. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten*.
- Matori H. (2016). *Kontribusi Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*.
- Maulana Rahmad. (2014). *Kompetensi Sosial Dengan Kinerja Guru SD Islam Bunga Bangsa Samarinda Ditinjau Dari Tipe Kepribadian*

- Nurmianto Eko, Nurhadi Siswanto. (2006). *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process*. Volume 8 Nomor 1
- Permanasari Resi, Rina Moestika Setyaningrum dan Siti Sundari. (2014). *Relationship Model Between Competence ,Professionalism And Performance Teaching*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan. Vol. 1 No. 2 Edisi September 157-174.
- Pratama I Putu Ady, I Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompetensi Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. e-Journal Manajemen. Volume 4.
- Pramadewi Arwinence.2015. *Influence of Organizational Climate, Professional Competence of the Work Motivation and Impact on the Performance Faculty of Economics, University of Riau*. Journal of Business and Management Vol.7, Nomor 14.
- Verayanti Putu Deby, Made Nuridja dan Luh Indrayani. (2014). *Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng Tahun*. Volume 4 Nomor 1.
- Wijayanto Aris, et al, (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan*.Volume 6 Nomor 2.
- Winanti Marlina Budhiningtias. (2011). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*.
- Yulianus Herkulanus K, (2013), *Pengaruh Kompetensi Intelektual, Emosional Dan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Cu Mura Kopa Kabupaten Sanggau*
- Yusriadi. (2015). *Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Malikussaleh*.
- Yustiyawan Rachman Halim, Desi Nurhikmahyanti. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Profesional Guru Yang Bersertifikasi Terhadap Kinerja Guru*.
- Ronald Listio, (2010), *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*. Tesis. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Sambas Djamaluddin, (2008), *Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Staf Di Unit Penunjang Medik RSUP H. Adam Malik Medan*