

## Pengaruh Sumber Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidempuan

**Silviana Batubara**  
Universitas Graha Nusantara

**Wisnu Yusditara**  
Universitas Graha Nusantara

Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan  
Korespondensi penulis: batubarasilviana@gmail.com

### **Abstract.**

*This research was conducted at the Office of the Public Housing and Settlement Area Office of the City of Padangsidempuan on September 17 until completion. The purpose of this study is to find out how much influence human resource competence has on employee performance at the Public Housing and Residential Area Office of Padangsidempuan City. In collecting the required data, the researcher used interviews, literature studies and questionnaires, namely giving questions to 36 employees of the Public Housing and Settlement Office Office of Padangsidempuan City who were the respondents in this study. The data obtained is then calculated or analyzed using several methods, namely the product moment correlation method, partial test (t test) and determination test. From the test results, it was found that human resource competence had a significant effect on employee performance at the Public Housing and Settlement Area Office of Padangsidempuan City. This is evidenced by the value obtained, which is 0.722 compared to the value of the product moment table r. The correlation value in the correlation table for the number of respondents (N) 36 with a significant level of 5% is 0.270. Based on the value that has been obtained from the calculation of the product moment correlation and comparing it with the value in the product moment table, it can be concluded that variable X has a significant effect on variable Y. Or human resource competency has a significant effect on the performance of employees of the Public Housing and City Settlement Service Office Padangsidempuan.*

**Keywords:** *Competence of Human Resources, Employee Performance*

### **Abstrak.**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidempuan pada tanggal 17 September sampai dengan selesai. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidempuan. Dalam mengumpulkan data yang diperlukan peneliti menggunakan metode wawancara, study kepustakaan serta angket (kuesioner) yaitu memberikan pertanyaan kepada 36 pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidempuan yang merupakan responden didalam penelitian ini. Data yang diperoleh kemudian dihitung atau dianalisa dengan beberapa metode yaitu metode korelasi product moment, uji persial (uji t) serta

uji determinasi. Dari hasil pengujian didapatkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidempuan. Hal ini dibuktikan dengan nilai yang diperoleh yaitu 0,722 dibandingkan dengan nilai r tabel product moment. Nilai korelasi pada tabel korelasi untuk jumlah responden (N) 36 dengan taraf signifikan 5% adalah 0,270. Berdasarkan nilai yang telah diperoleh dari hasil perhitungan korelasi product moment serta membandingkannya dengan nilai yang ada pada tabel product moment maka dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Atau kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidempuan.

**Kata Kunci:** Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Setiap instansi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kompetensi merupakan 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 dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran lembaga dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam lembaga yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidimpuan”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **A. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada halhal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Menurut Bambang Supriyo Utomo sebagaimana yang dikutip Rachman (2015:20) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal.

Mc. Achsan sebagaimana yang dikutip oleh Sudarmanto (2010:55) mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Menurut Spencer sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo (2017:35), juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Kemudian Wibowo mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Dari berbagai pandangan di atas dapat di garis bawahi bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Malayu P. Hasibuan (2013:42) Sumber Daya Manusia atau *human resource* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Selanjutnya SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Menurut Mangkunegara (2015:49) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin yang dikutip oleh Mangkunegara yaitu (1) Memiliki kemampuan komputer (*Eksekutif Lini*); (2) Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi; (3) Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan dan (4) Memiliki kemampuan memeberikan pendidikan tentang sumber daya manusia. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

## B. Komponen-Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia

Prihadi (2013:20) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Kemudian Hutapea dan Thoha (2016:14) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan sikap. Ketiga komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut; (1) Pengetahuan (*knowledge*); (2) Keterampilan (*skill*) dan (3) Sikap (*attitude*).

## C. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian (2011:329) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2012:184) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2015:9), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam), Sedangkan menurut Wibowo (2017:7) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Suradinata (2012:150) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi, antara lain: satuan waktu mulai proses masukan sampai tercapainya hasil dan evaluasi, teknologi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan fisik dan non fisik, kemampuan dan keterampilan. Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

## D. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2012:156) yang menjadi indikator-indikator dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu; (1) Prestasi kerja. Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas; (2) Pencapaian target. Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya; (3) Keterampilan. Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis; (4) Kepuasan. Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan; (5) Inisiatif. Yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya; (6) Tingkat Kehadiran. Tingkat kehadiran

menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut; (7) Ketaatan. Ketaatan yaitu kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja dan (8) On time. On time yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidempuan, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif.

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan, menginterpretasikan, dan menganalisa data sehingga memberikan gambaran yang jelas. Dan bentuk penelitian ini dengan analisa kuantitatif yaitu mencari pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan informasi yang diperoleh oleh peneliti.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang merupakan pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidempuan sebanyak 36 pegawai. Di dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan mula-mula adalah sampel jenuh dimana anggota populasi dijadikan sampel yang akan diambil, adalah apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang akan diambil adalah antara 10-15% atau 20-25%, (Suharsimi Arikunto:2018:112), setidaknya tergantung dari; (1) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana; (2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data; (3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti dan (4) Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar, maka hasilnya akan lebih baik (Suharsimi Arikunto 2018:134). Sesuai dengan pedoman diatas maka dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel yang berjumlah 36 pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidempuan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Tugas Pokok Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Padangsidempuan**

Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Padangsidempuan mempunyai tugas melakukan perencanaan, pelaksanaan kebijakan teknis operasional, pemantauan dan evaluasi bidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan. Bidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman mempunyai tugas melaksanakan Perumahan dan pelaksanaan kebijakan program serta operasional yang meliputi pembangunan Prasarana, dan Sarana Utilitas Umum di bidang Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman.

Bidang Perumahan Rakyat dan Permukiman dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menyelenggarakan Fungsi :

- a. Penyediaan dan rehabilitasi Rumah korban bencana
- b. Fasilitasi penyediaan Rumah bagi Masyarakat yang terkena relokasi program Pemerintah Kota
- c. Penerbitan izin pembangunan dan pengembangan Perumahan dan Kawasan Permukiman
- d. Penerbitan Sertifikat kepemilikan bangunan Gedung
- e. Penataan dan peningkatan kualitas Kawasan Permukiman Kumuh dengan luas dibawah 10 (sepuluh) hektar
- f. Pencegahan, penataan dan pengawasan Perumahan dan Kawasan Permukiman Kumuh di Kota
- g. Penyediaan Prasarana, Sarana dan Utilitas umum Perumahan yang layak sesuai dengan standard teknis



Peneliti membagi 2 kelompok tingkat usia kepada 36 responden yang diberikan kuesioner. Kelompok tersebut adalah responden yang berusia sampai dengan 35 tahun dan responden yang berusia diatas 35 tahun. Dari 36 responden dapat dilihat pada tabel 2 bahwa responden dengan jumlah tertinggi berada pada tingkat usia sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 52,78%. Selanjutnya untuk tingkat usia responden dengan usia diatas 35 tahun berada pada urutan kedua yaitu sebesar 17 responden dengan persentase sebesar 47,22%.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	6	16,67
Diplomat	11	30,56
Sarjana	19	52,77
Jumlah	36	100

Untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada tabel 3 dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan sarjana berada pada urutan tertinggi yaitu sebanyak 19 responden dari 36 responden dengan jumlah persentase sebesar 52,77%. Untuk responden dengan pendidikan diplomat ada 11 responden dengan jumlah persentase sebesar 30,565%. Selanjutnya untuk responden dengan pendidikan SMA/SMK ada 6 responden dengan persentase sebesar 16,67%.

Dari hasil perhitungan uji koefisien korelasi *product moment* maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X memiliki pengaruh yang cukup Kuat terhadap variabel Y. Hal ini dibuktikan dengan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 0,722, jika dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi nilai pada r hitung atau 0,722 berada pada posisi 0,61-0,80 yang artinya pengaruh variable X terhadap variabel Y tinggi.

Selanjutnya untuk memperkuat hipotesis yang telah dikatakan sebelumnya, nilai r hitung yang telah diperoleh yaitu 0,722 dibandingkan dengan nilai r tabel *product moment*. Nilai korelasi pada tabel korelasi untuk jumlah responden (N) 36 dengan taraf signifikan 5% adalah 0,270. Berdasarkan nilai yang telah diperoleh dari hasil perhitungan korelasi *product moment* serta membandingkannya dengan nilai yang ada pada tabel *product moment* maka dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Atau kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidimpuan.

Selain itu jika hasil korelasi *product moment* yang telah diperoleh dibandingkan pada tabel 1 yaitu tabel interpretasi koefisien korelasi, maka hasil nilai yang diperoleh dapat dikatakan tinggi atau, atau pengaruh kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidimpuan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada nilai 0,61-0,80 yang artinya tinggi atau kuat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan beberapa kali maka hipotesis yang dirumuskan dapat diterima kebenarannya yaitu kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidempuan. Hal ini dibuktikan dengan lebih besarnya nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel atau  $0,722 > 0,270$ .
2. Pengaruh variabel kopetensi sumber daya manusia terhadap kineeja pegawai adalah tinggi atau kuat, hal ini dibuktikan dengan nilai hasil  $r$  hitung yang diperoleh pada tabel interprestasi kuefisien korelasi berada pada tinggal  $0,60-0,80$  yang artinya tingkat hubungan antara variabel tinggi atau kuat.
3. Variabel kompetensi sumber daya manusia saling memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidempuan, sebab nilai  $r$  hitung yaitu  $0,722$  pada tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada urutan  $0,61-0,80$  yang artinya cukup kuat.
4. Berdasarkan perhitungan persentase tingkat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y yang dihitung dengan menggunakan rumus determinasi maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah sebesar  $52,128\%$ . Artinya bahwa variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar  $52,128\%$ . Atau variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh sebesar  $52,128\%$  terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidimpuan. Sedangkan sisanya sebesar  $47,871$  dapat dijelaskan dengan faktor variabel lain yang pada penelitian ini tidak diteliti oleh peneliti.

### **Saran**

1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh tinggi atau kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidimpuan, hal ini dibuktikan dengan hasil nilai yang diperoleh oleh penulis. Berdasarkan hal tersebut agar kepala Dinas lebih meningkatkan lagi aktivitas kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan di Kantor Dinas terkait, agar kinerja setiap pegawai semakin meningkat.
2. Penulis menyarankan agar dibuat jadwal khusus untuk kegiatan kompetensi sumber daya manusia yang dapat menunjang kenaikan dari kinerja setiap pegawai.
3. Adanya saling mengingatkan atau menginformasikan setiap berita ataupun masalah yang diperoleh dalam penyelesaian pekerjaan, tidak mengucilkan pegawai yang memiliki hasil kinerja yang rendah, tetapi merangkul dan membimbing pegawai agar dapat meningkatkan terus kinerjanya didalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
4. Untuk rekan-rekan yang melakukan penelitian pada tempat yang sama serta mengangkat judul dan tujuan penelitian yang sama agar menambah lagi variable penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Bastian, Indra, 2011, *Sistem Akuntansi Sektor Publik, penerbit salemba empat* ,Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2016, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Prihadi Toto. 2013. *Analisis Laporan Keuangan Cetakan ke-3*, Penerbit PPM, Jakarta
- Robbins, S. 2012. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa* : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- Rachman, Maman. 2015. *Penelitian Tindakan Kelas (Dalon Bagan)*. Semarang.
- Sudarmanto, SIP, Msi (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suradinata, Ermaya. 2012. *Pimpinan dan Kepemimpinan Pemerintah Pendekatan Moral*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. ( 2017). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Hasibuan, Melayu Sp. (2013). *Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas. Cetakan ke empat*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.