

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERTANIAN KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE

ALFRIANTO FREDRIK KATAMANG
FEMMY M. G. TULUSAN
NOVIE R. A. PALAR

Abstract: This study aims to determine and analyze the magnitude of the influence of Human Resource Competence on the Performance of Civil State Apparatus in the Department of Agriculture of Sangihe Islands Regency. The method that writer use in this research is quantitative method, is research method based on philosophy of positivism, used for researcher at certain population or sample. Sampling technique used is random sample technique from research at Agricultural Service of Regency of Sangihe Islands as much 30 people. Data analysis techniques used are simple linear regression analysis and simple correlation analysis. Based on the analysis of Correlation Coefficient (r) = 0.812 or 85.9% while the coefficient of determination (r^2) = 0.738 or 73.8%. With these results can be explained that the variation of performance changes is also influenced by variations of competence variables change and the remaining 26.2% influenced by other factors. Based on the results of the above research, the hypothesis presented can be accepted. This is indicated by the amount of contribution factor competence to the performance factor. Based on the results of significant tests obtained $F_{count} = 14.105$ at a significant level of 0.05 with degrees of freedom (df) = $n - 2 = 28$, then $F_{table} 4.20$. From the data it is obtained that F_{count} is greater than F_{table} where $F_{hitung} 14.105 > 4.20$. Then H_a accepted and H_o rejected. This proves that there is a significant amount of influence between the Competence of Human Resources on the Performance of Civil State Apparatus in the Agriculture Service of the Regency of Sangihe Islands

Keywords: Human Resource Competency, Performance of Civil State Apparatus

PENDAHULUAN

Dalam era modern sekarang ini birokrasi yang dijalankan oleh pemerintah diharapkan untuk dapat bekerja secara efisien dan efektif, kemampuan aparatur birokrasi dalam memberikan pelayanan dan menyejahterakan masyarakat merupakan salah satu ukuran keberhasilan dalam menjalankan roda pemerintahan. Pada kenyataannya kinerja aparatur birokrasi belum seperti yang diharapkan, dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemberi layanan kepada masyarakat belum optimal.

Kinerja merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparatur yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparatur, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas dan kreatifitas. Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kompetensi pegawai guna menunjang kinerja dari pegawai itu sendiri. Kompetensi aparatur merupakan kemampuan baik pengetahuan, keterampilan dan sikap yang secara umum harus dimiliki oleh aparatur dalam

melaksanakan tugas, tanggungjawab dan wewenangnya sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang dimilikinya. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, agar aparatur dapat mempunyai kompetensi yang diharapkan maka diperlukan adanya pendidikan, pelatihan seminar, kursus dan penataran berbasis kompetensi sesuai yang berkelanjutan yakni dari pertama diangkat sebagai calon aparatur sipil negara sampai menjelang pensiun. Sebagai salah satu bentuk pembinaan aparatur sipil negara maka pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara (ASN) memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan kompetensi yang meliputi integritas, tanggung jawab, kepemimpinan, kerja sama dan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas-tugas

Dinas Pertanian merupakan unsur pelaksana bidang pertanian dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan, melaksanakan urusan pertanian berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe mengacu pada Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. Fungsi Dinas Kesehatan yaitu perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian, pelaksanaan administrasi dibidang pertanian, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Salah satu ukuran maju dan berkembangnya suatu daerah ditentukan oleh pencapaian kinerja dan prestasi kerja yang dihasilkan setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Memiliki sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya sangat berpengaruh bagi kemajuan organisasi atau suatu instansi, aparatur sipil negara merupakan unsur terpenting dalam sebuah institusi pemerintah, ini dikarenakan seluruh aktivitas organisasi dijalankan oleh aparatur sipil negara, sehingga di perlukan kemampuan dari aparatur sipil tersebut untuk dapat memenuhi atau mencapai tujuan dari instansi tersebut, tetapi yang terjadi dilapangan ditemui kompetensi kerja yang kurang memadai mengakibatkan kinerja dari aparatur menjadi kurang maksimal, bisa dilihat dari keterampilan dan kecakapan dalam pelaksanaan tugas dan pemberian pelayanan yang masih kurang, Uraian di atas menunjukkan adanya kesenjangan anatara apa yang diharapkan dengan kenyataannya,

Dari indikasi – indikasi tersebut, diduga kurangnya kemampuan dari aparatur yang berujung pada kurangnya kinerja dari setiap aparatur sipil negara yang ada. Asumsi dari peneliti ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nita Indrawati (2016) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Kendari, juga penelitian yang dilakukan oleh Bambang Suprpto (2006) dengan judul penelitian pengaruh pemberdayaan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai direktorat jendral minyak dan gas bumi, menyatakan bahwa pengaruh kompetensi kinerja pegawai diketahui ada pengaruh positif dengan nilai koefisien korelasi $Y_{xr}^2 = 0,517$ dan koefisien determinasi $2_{rx2y} = 0,267$, artinya variable kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 26,7%, sedangkan 83,3% dipengaruhi oleh variable lainnya.

LANDASAN TEORI

Konsep Kompetensi

Mulyasa Mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang di refleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Sutrisno, 2009) sedangkan pengertian tentang kompetensi kerja menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya.

Dimensi – Dimensi Kompetensi

Untuk mengukur besarnya pengaruh kompetensi, terdapat sejumlah dimensi – dimensi yang dipakai untuk mengukur variabel kompetensi. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Edy Sutrisno, 2009), ada lima karakteristik kompetensi yaitu

1. *Motives* (motif)
yaitu sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan, atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan
2. *Traits* (sifat)
yaitu karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi
3. *Self Concept* (konsep diri)
Yaitu sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang
4. *Knowledge* (pengetahuan)
Yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu
5. *Skill* (keahlian)
Yaitu kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu

Konsep Kinerja

Menurut Whitaker dalam (Achmad, 2009), mengatakan bahwa kinerja merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggung jawaban seseorang dalam melakukan tugasnya. Sedangkan menurut Moehariono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,

visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi

Dimensi – Dimensi Kinerja

Menurut Dwiyanto (pasolong, 2014) guna mengukur tingkat kinerja dimiliki dimensi – dimensi yang dapat dijadikan indikator pengukuran, yaitu: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas. Penjelasan kelima dimensi untuk menilai kualitas pelayanan tersebut adalah:

1. Produktivitas : produktivitas digunakan untuk mengukur tidak hanya tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan, dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
2. Kualitas layanan : maksudnya kualitas dari pelayanan yang diberikan dari aparatur sipil negara sangat penting untuk selalu dipertahankan
3. Responsivitas : yaitu bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program pelayanan sesuai dengan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas : menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi public itu dilakukan dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.
5. Akuntabilitas : Akuntabilitas Publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat public yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan karakteristik masalah yang diangkat, maka jenis penelitian ini bersifat eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat dengan cara pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendy, 1995).

Dalam penelitian ini variabel kompetensi sumber daya manusia adalah variabel bebas, dan kinerja aparatur sipil negara merupakan variabel terikatnya. Dalam penelitian ini dilihat dari metode yang digunakan maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe yang terletak di Jln. Sudirman No. 72 Tahuna. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April - Juni 2018.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai atau petugas pelayanan di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe yang sesuai hasil survey berjumlah 80 orang pegawai dan diambil 30 orang pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling acak (*random*) yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2014).

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Kompetensi (X) Spencer & Spencer (2009)	<p>a. <i>Motives</i> (motif)</p> <p>b. <i>Traits</i> (sifat)</p> <p>c. <i>Self concept</i> (konsep diri)</p> <p>d. <i>Knowledge</i> (pengetahuan)</p> <p>e. <i>Skill</i> (keterampilan)</p>	<p>1. Kebutuhan</p> <p>2. Dorongan</p> <p>3. Tujuan</p> <p>1. Terbuka</p> <p>2. Berhati-hati</p> <p>1. Tutur bahasa</p> <p>2. Perilaku</p> <p>3. Moral</p> <p>1. Pengetahuan dasar</p> <p>2. Pengetahuan tugas</p> <p>1. Keterampilan menejerial</p> <p>2. Kemampuan sosial</p>

2.	Kinerja (Y) Dwiyanto (2014)	<p>a. Produktivitas</p> <p>b. Kualitas layanan</p> <p>c. Responsivitas</p> <p>d. Responsibilitas</p> <p>e. Akuntabilitas</p>	<p>1. Koordinasi pekerjaan</p> <p>2. Keterampilan melaksanakan program</p> <p>3. Keterampilan mengevaluasi program</p> <p>1. Memiliki standar yang jelas</p> <p>2. Kenyamanan dalam proses pelayanan</p> <p>3. Melakukan pelayanan dengan tepat</p> <p>1. Merespon setiap pemohon yang ingin mendapat pelayanan</p> <p>2. Semua keluhan direspon petugas</p> <p>3. Melakukan pelayanan dengan tepat</p> <p>1. Kejelasan tanggung jawab</p> <p>2. Berkomitmen melaksanakan tugas dan tanggung jawab</p> <p>1. Adanya akses publik terhadap laporan yang dibuat</p> <p>2. Kejelasan dari tujuan yang ingin dicapai</p>
----	--------------------------------	--	--

dalam bentuk angket berstruktur dengan menggunakan pengukuran skala *Likert*, dengan penilaian 5, 4, 3, 2, dan 1.

2. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena yang berkaitan dengan variabel yang diamati untuk memperoleh gambaran empirik tentang objek penelitian. Data yang diperoleh dari teknik observasi ini merupakan pelengkap data hasil kuesioner.

3. Studi Dokumentasi

Yaitu digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang telah tersedia di kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dimana data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial / parametrik sebagai berikut :

1. Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola hubungan pengaruh "Kompetensi" (variabel X) terhadap "Kinerja" (variabel Y). Prediksi perubahan satu variabel dependen berdasarkan perubahan satu variabel independen tersebut adalah menggunakan persamaan umum regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y' = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

Y' = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

α = *Intercept*, harga Y bila X = 0 (harga konstanta).

β = Angka arah atau koefisien regresi (*slope*), yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Dimana :

- a. Harga konstan variabel terikat (Y) jika variabel bebas (X) tetap, yang diperoleh dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Yaitu daftar pertanyaan yang digunakan untuk pengumpulan data primer. Kuesioner disusun

- b. Harga koefisien arah regresi terikat(Y) atas variabel bebas(X), yang diperoleh dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum Y - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum Y)^2}$$

(Sumber : Sudjana, 1990)

Untuk pengujian linieritas regresi dan keberartian regresi digunakan uji statistik F (ANOVA).

- Analisis Korelasi Sederhana digunakan untuk mengetahui derajat korelasi (r) dan derajat pengaruh (r²) dari “Kompetensi” (variabel X) terhadap “Kinerja” (variabel Y). Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson’s* (Korelasi *product moment*) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} - \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Analisis data menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan aplikasi program *SPSS* versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil diatas, maka hipotesis yang dikemukakan dapat diterima yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. Kemudian berdasarkan hasil uji asumsi klasik dengan uji normalitas diketahui nilai signifikan untuk kompetensi adalah 0,200^{c,d} lebih besar dari 0,05 (0,200^{c,d} > 0,05), maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Melalui uji linearitas dapat dilihat hasil pengujian data nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,678 lebih besar dari 0,05 (0,678 > 0,05), maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara kompetensi dan kinerja. Sedangkan dari analisis menggunakan korelasi *pearson* untuk mengukur keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut. Besar korelasinya adalah 0,859 (korelasi positif) dengan signifikansi sebesar 0,00, yang berarti kedua variabel ini cukup kuat dan signifikan dari angka sig.(2-tailed) sebesar 0,00 < 0,05. Berarti kompetensi yang lebih baik akan mampu mendorong pegawai memiliki kinerja yang lebih baik.

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe, sebagai berikut :

- Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan tabel analisa regresi linear sederhana, terlihat bahwa hasil F_{hitung} yang diperoleh sebesar 14.105 dengan signifikansi 0,00 kurang dari 0,05 (0,00 < 0,05), maka model dapat dipakai untuk memprediksi variabel kompetensi. Harga F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) yang didapat dengan menggunakan rumus $df(n1) = k-1$ dan $df(n2) = n-k$, sehingga diperoleh hasil *degree of freedom* (df) sebesar 4,20 pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dari tabel ini menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14.105 > 4,20), artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah linear dengan persamaan regresi. Dengan demikian terdapat hubungan yang berarti antara kedua variabel tersebut.

Dari hasil pengujian pada tabel 4.18 Koefisien variabel, dapat diketahui hasil analisis linear sederhana diperoleh koefisien untuk variabel kompetensi sebesar 0,775 dengan konstanta sebesar 14.105, sehingga diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 14.105 + 0,775X$. Dari hasil analisis *correlation product moment* (r) sebesar 0,859 atau 85,9% dan koefisien determinasi (r²) sebesar 73,8%, hal ini bermakna bahwa variasi perubahan kinerja turut dipengaruhi oleh variasi perubahan variabel kompetensi dan sisanya sebesar 26.2% yang dipengaruhi oleh faktor lainnya. Melalui penelitian ini dapat diketahui kompetensi merupakan salah satu faktor penentu kinerja, khususnya pada pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. Hal ini dapat diindikasikan dari besaran kontribusi faktor kompetensi terhadap faktor kinerja.

Spencer (Mohariono, 2012) mengatakan, kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan epektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe yang mana kompetensi dari setiap aparatur digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja dari aparatur itu sendiri. Kompetensi dari setiap aparatur dapat berpengaruh terhadap kualitas dari pelayanan

itu sendiri, apakah pelayanan yang diberikan dapat optimal dan efisien semua bergantung dari kompetensi dari setiap aparat yang memberikan pelayanan, dengan kompetensi yang baik dari setiap pemberi pelayanan akan berpengaruh pada kinerja dari setiap aparatur sipil negara yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe

Menurut *Whittaker* (Achmad, 2009) kinerja merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggung jawaban dalam melakukan tugas. Kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe dinilai masih belum optimal, hal ini dikarenakan beberapa faktor, seperti motivasi untuk mengembangkan kompetensi diri masih kurang, pelaksanaan pelayanan yang belum sesuai dengan standar yang berlaku.

Dengan berdasarkan pembahasan diatas dan sesuai hasil penelitian, kompetensi mempunyai pengaruh yang cukup tinggi dan positif terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe yang dinilai dari kecermatan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, melakukan standar pelayanan yang sudah ditentukan oleh prosedur yang ada, ramah, berkompeten, dapat dipercaya, kedisiplinan pegawai dalam memberikan pelayanan. memberikan simpati atau perhatian kepada masyarakat, dan cepat dalam menanggapi segala kebutuhan masyarakat, semua itu akan terpenuhi jika kompetensi yang dimiliki dari setiap aparatur sipil negara baik dan berkompeten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa: Kompetensi berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja di Dinas

Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. Hal ini berarti secara bersama sama motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe, Besaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe menunjukkan pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dari setiap aparatur sipil negara maka akan membuat kinerja akan semakin tinggi pula

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Ed Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Amins, Achmad. 2009. *Manajemen Kinerja Pemerintah*. Yogyakarta : LaksBang PRESSindo
- oehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendy. 1995. *Metode Penelitian Survey Edisi Revisi*. Jakarta : PT.Pustaka LP3ES
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana-Prenada Media Group
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta