

PENGARUH KOMPETENSI, KARATERISTIK PEGAWAI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN ASAHAN

Rabiatul Adhawiyah¹, Anshari Putra², Santi³, Nurhidayah⁴

rabiataladhawiyah1298@gmail.com
Fakultas Ekonomi Universitas Asahan

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Pegawai dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil berjumlah 89 pegawai. Sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh. Pengujian data dilakukan pada kuesioner menggunakan analisis statistik dengan bantuan *SPSS 20.0 for windows*.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 8,900 - 0,218X_1 + 0,428X_2 + 0,322X_3$. Pengujian hipotesis secara serempak (Uji F) diperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($8,779 > 2,71$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Disimpulkan bahwa kompetensi, karakteristik pegawai dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan. Pada uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai thitung $-1,826 < 1,662$, dengan nilai signifikan $0,071 > 0,05$. Variabel karakteristik pegawai secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai thitung > ttabel yaitu $3,154 > 1,662$, dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai thitung > ttabel yaitu $3,741 > 1,662$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,210 yang berarti 21,0% variasi variabel terikat (prestasi kerja) mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi, karakteristik pegawai dan kepemimpinan, sisanya sebesar 0,79% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompetensi, karakteristik Pegawai, Kepemimpinan, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan tidak dapat direalisasikan begitu saja. Oleh karena itu, organisasi harus dapat melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pencapaian tujuan organisasi sangat penting sehingga setiap pegawai dituntut untuk memperoleh prestasi kerja yang maksimal sesuai yang diinginkan organisasi. Prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan terus melakukan kebijakan manajemen, baik menyangkut kompetensi, karakteristik pegawai dan kepemimpinan agar mendapatkan prestasi kerja dalam organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktifitas organisasi. Gejala yang timbul akibat kualitas

pekerjaan yang diselesaikan kurang baik dan menurunnya prestasi kerja pada pegawai merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan yang dicapai merupakan keadaan yang sifatnya subjektif dan merupakan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaan dibandingkan harapannya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan yang ditetapkan. Masalah yang berhubungan dengan kompetensi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan masih terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, meskipun ia telah bekerja selama bertahun-tahun masih ada pegawai yang meminta pekerjaannya diselesaikan oleh pegawai lain yang menjadi tanggung jawabnya karena masih kurangnya pengetahuan serta keterampilan pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian (2000:108) mengemukakan bahwa karakteristik pegawai selalu menjadi perhatian utama dari para pemimpin, karena karakter pegawai berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam pencapaian tujuan-tujuannya. Masalah yang berhubungan dengan karakteristik pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan ada sebagian pegawai memiliki pendidikan tidak sesuai dengan jabatannya. Faktor pendidikan merupakan salah satu syarat dari karakteristik pegawai, karena tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi pola pikir, tindakan dan kemampuan pegawai dan menyebabkan menurunnya kualitas

kerja serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sering kali tidak mencapai hasil yang optimal.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan, pendapat ini memandang semua anggota kelompok atau organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan kelompok organisasi. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan terjadi penurunan prestasi kerja pegawai yang diakibatkan karena kurang adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, tidak adanya keteladanan pimpinan dalam memberikan tugas, pimpinan tidak mau tahu tentang kesulitan pelaksanaan tugas bawahan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan ada beberapa pegawai yang mangkir kerja atau absen walaupun sudah diberi surat peringatan tetap saja melanggar peraturan, ada pegawai yang sering membolos dan mengobrol pada saat jam kerja dan ada juga pegawai yang sering terlambat masuk kantor.

Prestasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan sangat penting, karena prestasi yang diraih oleh pegawai sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berikut merupakan salah satu penilaian capaian prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan.

Tabel 1.1 Penilaian Capaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Periode Januari-Desember (2019)

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target			Realisasi			Nilai Capaian SKP
		Kuantitas	Kualitas	Wkt	Kuantitas	Kualitas	Wkt	
1	Penyusunan rencana kerja Subbagian umum dan kepegawaian	6 dok	100	12	4 dok	73	4	68,78
2	Monev dan rencana kerja tahunan	12 dok	100	12	6 dok	70	3	65,00
3	Pengembangan peraturan dan prosedur	12 dok	100	12	9 dok	72	12	60,45
4	Pengembangan perlengkapan, keamanan dan kebersihan	1 dok	100	12	1 dok	75	12	61,44
5	Pengembangan dikomunikasi dan informasi	3 dok	100	12	1 dok	73	12	71,89
6	Penyusunan perencanaan dan pembinaan kebaruan, pengembangan dan pegawai	6 dok	100	12	2 dok	70	12	62,55
7	Merumuskan capaian kerja dinas kepegawaian	12 dok	100	12	5 dok	72	12	71,56
8	Pengembangan unit kerja sub bagian umum dan kepegawaian	1 dok	100	12	1 dok	75	12	67,00
9	Mengikuti program laporan pelaksanaan kerja kepegawaian	6 dok	100	12	4 dok	70	12	73,67
10	Mengembangkan laporan kerja sub bagian umum dan kepegawaian	4 dok	100	12	3 dok	76	5	72,22
11	Pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pengembangan tata usaha kepegawaian	3 dok	100	12	2 dok	75	12	69,44
12	Perencanaan kegiatan pelaksanaan urusan umum dan urusan kepegawaian	4 dok	100	12	2 dok	70	4	67,78
	Jumlah	70	1200	1 thn	40	871	1 thn	811,78
	Rata-rata		100			72,58		67,64

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan (2019)

Keterangan :

- 91 - ke atas : sangat baik
- 76 – 90 : baik
- 61 – 75 : cukup
- 51 – 60 : kurang
- 50 kebawah : buruk

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan penilaian capaian sasaran kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan periode Januari-Desember 2019 pada aspek kuantitas masih banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan, realisasi kuantitas hanya 40 pekerjaan yang terselesaikan dari target 70 yang ditetapkan. Dari aspek kualitas masih banyak yang menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan target yang diharapkan. Dilihat dari rata-rata penilaian kualitas hanya mencapai 72,58% dari target 100%. Nilai rata-rata capaian sasaran kerja pegawai

memiliki bobot sebesar 67,64% dimana kategori cukup.

Dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk membahas fenomena dan mengangkat judul penelitian serta tempat penelitian untuk bahan observasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan karena kurangnya prestasi kerja pegawai dan jarak tempuh yang tidak terlalu jauh dari area tempat tinggal, sehingga memudahkan peneliti dalam hal melakukan observasi dan juga menghemat dalam hal pembiayaan apapun.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Pegawai, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah kompetensi, karakteristk pegawai, dan kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, karakteristk pegawai dan kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan.

TINJAUAN PUSTAKA

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, haruslah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan dan kompetensi pekerja yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Menurut Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Karakteristik Pegawai

Menurut Siagian (2000:108) mengemukakan bahwa karakteristik pegawai sangat berperan menentukan prestasi kerja antara lain untuk pegawai, status, jenis kelamin, dan masa kerja. Karakter pegawai selalu menjadi perhatian utama karena karakter pegawai berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Pengembangan karakter harus dimulai dari pengembangan kesadaran dan pemahaman terhadap kualitas diri sendiri dan tanggung jawab untuk menjalankan nilai-nilai budaya kerja. Untuk itu diperlukan niat dan sikap untuk menjalankan pekerjaan melalui mindset positif, serta kecerdasan untuk mengatasi emosi negatif, seperti : bosan, frustrasi, keras kepala, sombong dan malas. Agar karakter diri yang negatif tidak merambat dan merusak nilai-nilai budaya kerja

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin. Amstrong (2003) menyatakan

kepemimpinan adalah proses member inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin.

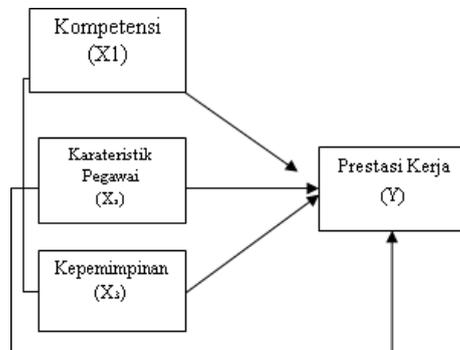
Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan tolak ukur bagi keberhasilan organisasi. Dengan prestasi kerja pegawai yang tinggi, maka perusahaan mampu mencapai hasil yang maksimal sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai prestasi kerja pegawai yang baik juga dapat menjadi cerminan persepsi yang bagus bagi organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2005:105) Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Yuli (2005:89) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat menurut Hariandja (2002:195) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan sesuai dengan

tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H₀ : Kompetensi, karakteristik pegawai dan kepemimpinan tidak berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan.

H_a : Kompetensi, karakteristik pegawai dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan yaitu sejumlah 89 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus.

Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang

memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Dalam penelitian ini, ada dua variabel penelitian :

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam hal ini variabel kompetensi (X1) karakteristik pegawai (X2) dan kepemimpinan (X3).
2. Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas dalam hal ini adalah variabel prestasi kerja pegawai (Y).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji ketepatan data yang valid atau tidak valid dengan menggunakan alat ukur koesioner terhadap variabel penelitian. Suatu koesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh koesioner tersebut Ghazali (2005:104) suatu konstruk atau pertanyaan dilakukan valid jika nilai Corrected Item – Total Correction > 0,208 diperoleh dari melihat r-tabel dengan menggunakan tabel df=N-2.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas menggunakan *software SPSS for Windows* dengan ketentuan apabila $r_{\alpha} > r_{\text{table}}$, maka pertanyaan adalah realible. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika diberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Nunnaly dalam Ghazali 2005:104).

Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS for Windows*. Adapun model persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X1 = Kompetensi

X2 = Karakteristik Pegawai

X3 = Kepemimpinan

a = Konstanta Regresi

b1 = Koefisien Regresi Kompetensi

b2 = Koefisien Regresi Karakteristik Pegawai

b3 = Koefisien Regresi Kepemimpinan

e = *Term of error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Parsial (Uji F)

Model	F	Sig.
Regression	8,779	,000 ^b
1 Residual		
Total		

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (Data Diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung 8,779 > Ftabel 2,71 dengan tingkat signifikan 0,000, menunjukkan bahwa variabel kompetensi, karakteristik pegawai dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan.

Uji Simultan (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	8.900	2,351		3,785
Variabel Kompetensi	-,218	,120	-,181	1,826
1 Variabel Karakteristik Pegawai	,428	,136	,303	3,154
Variabel Kepemimpinan	,322	,086	,370	3,741

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (Data Diolah)

Keterangan:

1. Variabel kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai variabel kompetensi yang tidak signifikan $0,071 < 0,05$ dengan nilai thitung $(-1,826) < t_{tabel} (1,662)$. Dengan demikian secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan.
2. Variabel karakteristik pegawai (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai variabel karakteristik pegawai yang signifikan $0,002 < 0,05$ dengan nilai thitung $(3,154) > t_{tabel} (1,662)$. Dengan demikian secara parsial karakteristik pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan.
3. Variabel kepemimpinan (X3) berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai thitung $(3,741) > t_{tabel} (1,662)$. Dengan demikian secara parsial kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan.

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R Square	Adjusted R Square
1	,210	1,81688

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diketahui bahwa besarnya koefisien

determinasi atau angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,210. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 21,0% variabel kompetensi, karakteristik pegawai dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan. Sedangkan sisanya 0,79% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan dimasukkan ke dalam model regresi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa kompetensi, karakteristik pegawai dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 8,779, sedangkan nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,71. Hal ini berarti bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($8,779 > 2,71$) dan tingkat signifikannya ($0,000 < 0,05$)
2. Pengujian secara parsial:
 - a. Variabel kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai variabel kompetensi yang nilai signifikannya $0,071 > 0,05$ dengan nilai thitung $(-1,826) < t_{tabel} (1,662)$. Dengan demikian secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan. Hal ini memberi arti bahwa dengan kompetensi yang tinggi maka tidak menjamin peningkatan prestasi kerja pegawai.
 - b. Variabel karakteristik pegawai (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) hal

ini dapat dilihat dari nilai variabel karakteristik pegawai yang signifikan $0,002 < 0,05$ dengan nilai thitung $(3,154) > t_{tabel} (1,662)$. Dengan demikian secara parsial karakteristik pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan. Hal ini memberi arti bahwa dengan karakteristik pegawai yang tinggi maka akan memberikan dampak positif pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

- c. Variabel Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai thitung $(3,741) > t_{tabel} (1,662)$. Dengan demikian secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan.
3. Koefisien Determinasi
Besarnya determinasi atau angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,210. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 21,0% variabel kompetensi, karakteristik pegawai dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan. Sedangkan sisanya 0,79% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan dimasukkan ke dalam model regresi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan harus selalu memperhatikan tingkat kompetensi pegawainya yang menurun, agar prestasi kerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan.
2. Sebaiknya tetap mempertahankan variabel kompetensi, karakteristik pegawai dan kepemimpinan agar lebih meningkatkan prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan dengan lebih cepat dan lebih baik. Begitupun dengan variabel kompetensi, dengan memberikan kompetensi yang layak pada pegawainya akan memberikan kenyamanan bekerja pada pegawainya sehingga prestasi kerja pada instansi dapat meningkat lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini sebaiknya bersedia untuk menambah variabel bebas lainnya sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Asahan.