



Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BSPS Provinsi Riau

Effect of Education and Selection Background on Competence and Performance In Supervision Moderation In The Riau Province BSPS Program

M Bambang Priatama¹Susi Hendriani²Jahrizal³

- 1) Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau
- 2) Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau
- 3) Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau
m.bambangpriatama@gmail.com

DOI 10.37859/jae.v10i2.2041

Article Info

Article history:

Received: Agustus 2020

Accepted: September 2020

Published: Desember 2020

Keywords:

educational background, selection, competence, performance and supervision

JEL Classification:

Abstract

Penelitian dilakukan pada **Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Sntv Penyediaan Perumahan Provinsi Riau**. Tujuannya adalah untuk mengetahui efek langsung dari latar belakang pendidikan dan seleksi, terhadap kompetensi dan Kinerja tenaga lapangandengan pengawasan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini mengambil Sampel sebanyak 128 orang. Variabel yang digunakan adalah latar belakang pendidikan, seleksi, kompetensi dan Kinerja dan pengawasan. Data dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dioperasikan melalui program *SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan seleksi, terhadap kompetensi tenaga lapangan. Dan secara simultan terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kompetensi. Serta terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang di moderasi dengan pengawasan. Semakin baik pengawasan maka kompetensi tenaga lapangan semakin meningkat.

The study was conducted at the Ministry of Public Works and Public Housing Sntv Provision of Housing in Riau Province. The aim is to find out the direct effect of educational background and selection, on the competence and performance of field workers with supervision as a moderating variable. This study took a sample of 128 people. The variables used are educational background, selection, competence and performance and supervision. Data were analyzed using multiple linear regression analysis methods operated through the *SPSS* program. The results showed that there was an influence of educational background and selection on the competence of field workers. Moreover, simultaneously there is an influence of educational background and selection on competence. Furthermore, there is an effect of competence on performance which is moderated by supervision. The better the supervision, the competence of field staff, will increase.

PENDAHULUAN

Salah satu program Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) adalah Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS). Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya adalah kegiatan rehabilitasi rumah yang tidak layak huni yang didukung oleh swadaya masyarakat. Tujuan kegiatan BSPS adalah terbangunnya rumah yang layak huni oleh MBR yang didukung dengan prasarana, sarana, dan utilitas umum (PSU) sehingga menjadikan perumahan yang sehat, aman, serasi, dan teratur serta berkelanjutan. Adapun syarat masyarakat yang mendapatkan bantuan ini sesuai Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 13/PRT/M/2016 Tentang Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya adalah warga negara Indonesia yang sudah berkeluarga, memiliki atau menguasai tanah, belum memiliki rumah, atau memiliki dan menempati rumah satu-satunya dengan kondisi tidak layak huni, belum pernah memperoleh BSPS dari pemerintah, berpenghasilan paling banyak senilai upah minimum provinsi setempat.

Untuk mendapatkan Tenaga Kerja Lapangan yang memiliki kompetensi maka harus dilakukan seleksi sesuai kebutuhan. Seleksi adalah pemilihan atau penentuan pelamar yang diterima atau tidak untuk menjadi karyawan (Hasibuan, 2011:177). Pada Tenaga Lapangan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya yang diseleksi hanyalah Fasilitator sedangkan Tim Teknis penunjukannya secara langsung oleh pihak desa yang mendapatkan alokasi program ini. Seleksi yang dilakukan pada program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya untuk Tenaga Lapangan khususnya fasilitator pertama dilakukan oleh pihak Kabupaten/Kota. Setelah seleksi dilakukan di tingkat Kabupaten/Kota maka tenaga Lapangan direkomendasikan ke pihak Provinsi. Adapun jumlah fasilitator yang diseleksi sebanyak 73 orang.

Berdasarkan rekomendasi hasil seleksi yang dilakukan oleh Kabupaten/Kota belum mampu memenuhi kriteria Tenaga Lapangan jika dilihat dari Bobot nilai akhir yang dimiliki oleh peserta. Nilai akhir yang memenuhi syarat untuk menjadi tenaga Lapangan minimal 65, namun jika melihat pada lampiran 1 masih terdapat beberapa tenaga lapangan yang berdasarkan hasil seleksi bobot nilainya masih dibawah standar. Meskipun terdapat Tenaga Lapangan yang tidak memenuhi nilai standar tetap dipekerjakan mengingat keterbatasan waktu dalam penyelenggaraan program ini. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya tenaga lapangan yang diterima benar-benar *qualified* dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada kesempatan kali ini penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Yang di Moderasi Oleh Pengawasan Pada Tenaga Lapangan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Provinsi Riau (Studi Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat SNVT Penyediaan Perumahan Provinsi Riau).**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedarmayanti (2015:260) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang didapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika. Simamora (2004:339) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Robbins (2006:260) indikator dalam kinerja yaitu:

1. Ketetapan Waktu.

Ketetapan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

2. Efektivitas

Adalah merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, bahan baku) dimaksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Menurut program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya yang menjadi indikator kinerja tenaga lapangan adalah :

1. Kualitas pendampingan

memberdayakan masyarakat yang didampingi sehingga dapat memahami program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya.

2. Laporan

Laporan tertulis diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan, dan format laporan diisi sesuai petunjuk yang ada.

3. Kepuasan dari pihak yang didampingi

Kepuasan dari pihak yang didampingi ini adalah masyarakat yang menerima bantuan. Apakah masyarakat merasa terbantu dengan adanya pendampingan dari tenaga lapangan atau sebaliknya.

Kompetensi adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.

Pengertian kompetensi oleh Spencer (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Indikator kompetensi menurut Hutapea (2008:28) indikator kompetensi adalah:

1. Kemampuan dalam mengatasi masalah.
2. Mempunyai kreativitas dalam bekerja.

Menurut program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya yang menjadi indikator dari tenaga lapangan diantaranya adalah :

1. Tanggung Jawab

Bersedia mengambil risiko, memperbaiki keadaan, dan melakukan kewajiban dengan kemampuan yang terbaik. Memiliki motivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil lebih baik dan melakukan pekerjaan sampai tuntas.

2. Komitmen

Adalah suatu janji pada diri sendiri dan orang lain yang tercermin dalam tindakan seseorang

3. Komunikasi

Melakukan pendekatan yang persuasif dan menyampaikan hal-hal yang berkaitan dengan program terhadap masyarakat secara jelas, lugas dan santun.

Menurut Rivai (2006) seleksi terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi). Menurut (2004) Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia

berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (2001: 242) seleksi adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi.

Adapun indikator seleksi menurut Simamora (2004:307) adalah prosedur seleksi yang meliputi :

1. Tes tertulis
2. Wawancara

Sedangkan menurut indikator seleksi menurut Manulang (2001:102) adalah kualifikasi dasar yang meliputi :

1. Keadaan Fisik

Untuk pekerjaan tertentu keadaan fisik calon pekerja diperhatikan. Mereka yang memiliki kondisi fisik lemah tidak diperkenankan untuk dipekerjakan/menjabat pada pekerjaan tertentu.

2. Karakter

Karakter adalah sifat pembawaan seseorang yang dapat di rubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Menurut Sinha dalam Hanum (2012:343) latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung. Sedangkan Sedarmayanti (2015:379) dalam Dienul Ihsan (2008) berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentrasfer suatu pengetahuan diri seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir. Menurut Zainun (2010:76), pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh seseorang dalam pendidikannya, akan memberikan kontribusi pada kualitas kinerja seseorang. menurut Tirtarahardja (2005), yaitu indikator latar belakang pendidikan yang terdiri dari jenjang pendidikan dan ketepatan atau kesesuaian pendidikan.

1. Jenjang pendidikan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik dengan tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Keseuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Effendi (2014:205) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Mathis dan Jackson (2006:303) pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Menurut Sunardi, (2001:273) menyatakan bahwa pengawasan. merupakan proses umum dari standar baku untuk mencapai tujuan organisasi, membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar-standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan.

Menurut Handoko (2003:362) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar adalah tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar kerja, mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil kerja.
2. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan pekerjaan yaitu:
 - a) Pengamatan
 - b) Pengujian atau dengan pengambilan sampel.

Perbaikan atas penyimpangan Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan perbaikan atas penyimpangan, tindakan ini harus diambil. Tindakan perbaikan dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Tenaga Lapangan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Provinsi Riau (*Studi Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat SNVT Penyediaan Perumahan Provinsi Riau*) Jl. Soekarno-Hatta, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menanyakan hubungan kasual (sebab-akibat). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu peneliti menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara dalam melakukan teknik pengumpulan data.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini sebagai populasi adalah Tenaga Lapangan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya yang berjumlah 189 orang Tenaga Lapangan dimana sebanyak 73 orang fasilitator dan 116 Tim teknis. Sedangkan sampelnya adalah 128 responden.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument penelitian dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa sebenarnya yang diukur. Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa besar item-item pernyataan mewakili konsep atau variabel yang diukur.

Tabel 1: Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
Latar Belakang Pendidikan	LBP1	0,632	0,174	Valid
	LBP2	0,619	0,174	Valid
	LBP3	0,602	0,174	Valid
Seleksi	S1	0,487	0,174	Valid
	S2	0,626	0,174	Valid
	S3	0,520	0,174	Valid
	S4	0,702	0,174	Valid
Kompetensi	Kp1	0,404	0,174	Valid
	Kp2	0,410	0,174	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
Pengawasan	Kp3	0,550	0,174	Valid
	Kp4	0,568	0,174	Valid
	Kp5	0,422	0,174	Valid
	P1	0,487	0,174	Valid
	P2	0,637	0,174	Valid
	P3	0,446	0,174	Valid
	P4	0,464	0,174	Valid
Kinerja	Kn1	0,432	0,174	Valid
	Kn2	0,427	0,174	Valid
	Kn3	0,425	0,174	Valid
	Kn4	0,483	0,174	Valid
	Kn5	0,399	0,174	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan, 2020

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu pengukuran mengindikasikan stabilitas dan konsistensi dari instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk menguji suatu “kebaikan” dari pengukuran tersebut

Tabel 2: Hasil Uji Cronbach's Alpha Konstruk Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,778	0,6	Reliabel
Seleksi	0,776	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,712	0,6	Reliabel
Pengawasan	0,719	0,6	Reliabel
Kinerja	0,679	0,6	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan, 2020

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Normalitas

Linier			Moderasi		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual			Unstandardized Residual
N		128	N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79216612		Std. Deviation	1.65684980
Most Extreme Differences	Absolute	.055	Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.047		Positive	.067
	Negative	-.055		Negative	-.076
Test Statistic		.055	Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c
a. Test distribution is Normal.			a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.			b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.			c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.					

Sumber: Data Hasil Olahan, 2020

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Multikolinearitas

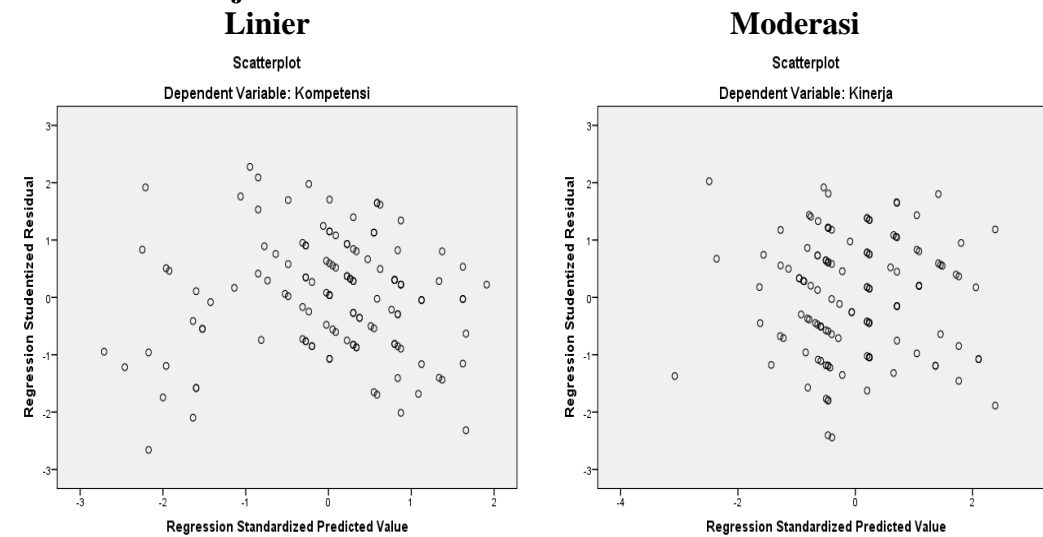
Linier Coefficients ^a			Moderasi Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF		Tolerance	VIF	
1	(Constant)		1	(Constant)		
	Latar Belakang Pendidikan	.865	1.156	Kompetensi	.918	1.090
	Seleksi	.865	1.156	Pengawasan	.940	1.064
				Ln_Abs_Kompetensi *	.970	1.031
a. Dependent Variable: Kompetensi			a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data Hasil Olahan, 2020

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Hasil Olahan, 2020

Uji Hipotesis

Uji simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah variabel latar belakang pendidikan dan seleksi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga lapangan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Provinsi Riau. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 : Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.969	2	238.484	73.082	.000 ^b
	Residual	407.906	125	3.263		

Total	884.875	127
a. Dependent Variable: Kompetensi		
b. Predictors: (Constant), Seleksi, Latar Belakang Pendidikan		

Sumber : Data Hasil Olahan, 2020

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah variabel latar belakang pendidikan dan seleksi secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga lapangan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Provinsi Riau. Berdasarkan pengujian, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7 : Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	6.216	1.257		4.947	.000
	Latar Belakang Pendidikan	.484	.096	.329	5.035	.000
	Seleksi	.557	.067	.547	8.373	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : Data Hasil Olahan, 2020

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase pengaruh variabel latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kompetensi Tenaga Lapangan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Provinsi Riau. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8 : Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square			
1	.734 ^a	.539	.532	1.80645	1.998	

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Latar Belakang Pendidikan
b. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : Data Hasil Olahan, 2020

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan tenaga lapangan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Provinsi Riau sudah baik dengan mayoritas berpendidikan S1. Walaupun tingkat pendidikannya sudah S1, namun masih ada pegawai yang belum sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, maka dicari pelamar dengan kualifikasi yang mendekati. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga lapangan. Semakin sesuai latar belakang pendidikan tenaga lapangan dengan bidang kerja yang diberikan maka kompetensi akan semakin tinggi.
2. Seleksi yang dilakukan terhadap tenaga lapangan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Provinsi Riau sudah baik. Walaupun demikian, ternyata masih ada yang penyeleksiannya tidak dilaksanakan dengan baik. Penulis menduga bahwa

masih terdapat tindakan nepotisme dalam penerimaan pegawai, sehingga tahapan seleksi yang dilakukan dimudahkan atau hanya sebagai formalitas belaka. Hasil pengujian mendapatkan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga lapangan. Semakin baik seleksi yang dilakukan maka kompetensi tenaga lapangan akan semakin tinggi.

3. Tenaga Lapangan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Provinsi Riau memiliki kompetensi yang baik. Akan tetapi masih terdapat pegawai yang kompetensinya masih kurang baik. Ini disebabkan karena latar belakang pendidikan mereka kurang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan. Ditambah lagi dengan masa kerja mereka yang masih rendah sehingga belum berpengalaman dalam mengerjakan tugas sebagai tenaga lapangan. Dari hasil pengujian didapatkan bahwa latar belakang pendidikan dan seleksi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga lapangan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Provinsi Riau.
4. Kinerja Tenaga Lapangan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Provinsi Riau dinilai sudah baik. Namun masih ada pegawai dengan kinerja yang belum baik. Pencapaian target pelaksanaan program ini di atas angka 85% selama tujuh bulan tiap tahunnya. Belum mencapai targetnya program ini berdasarkan waktu yang telah ditetapkan disebabkan karena kendala teknis yang tidak terduga di lapangan seperti kurangnya Swadaya dari penerima bantuan, supply bahan dari toko penyalur bahan tidak sesuai dengan kesepakatan dengan penerima bantuan, kurangnya kerja sama antar anggota dan kelompok, harga bahan bangunan yang tiba-tiba naik bahkan didapati di lapangan beberapa masyarakat yang ternyata masih mampu namun menerima program bantuan dikarenakan masih memiliki hubungan kekeluargaan dengan pihak fasilitator. Hasil pengujian mendapatkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga lapangan yang di moderasi oleh pengawasan. Semakin baik kompetensi tenaga lapangan yang disertai pengawasan yang baik maka kinerja tenaga lapangan akan meningkat.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Tim Seleksi
Pentingnya kombinasi antara kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan dan proses peyeleksian. Disamping seorang tenaga lapangan memiliki keahlian dalam bekerja, mereka juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik agar pesan dari Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya tersampaikan. Oleh karena itu, pemilihan para panitia seleksi tenaga lapangan harus benar-benar mereka yang objektif, independen dan tidak memiliki kepentingan dalam kegiatan tersebut.
2. Petugas LPB
Komunikasi yang dilakukan oleh tenaga lapangan hanya pada rapat-rapat resmi, sedangkan bimbingan teknis sudah jarang dilaksanakan. Untuk diperlukannya komunikasi dan koordinasi yang intensif yang dilakukan petugas LPB terhadap semua unsur yang terlibat, serta melakukan sosialisasi secara kontinyu kepada masyarakat tidak hanya melalui rapat-rapat akan tetapi sampai pada sosialisasi ke kelompok penerima bantuan, sehingga masyarakat dapat mengetahui dan mengontrol agar program ini berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Pemegang Otoritas
 - a. Agar pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap pengadaan barang dan bahan bangunan oleh pihak ketiga bisa lebih maksimal, diharapkan pejabat pembuat komitmen (PPK) diserahkan kepada Kabupaten/Kota terkait. Hal ini mengingat

banyak permasalahan yang muncul dilapangan yang membutuhkan waktu yang lama untuk bisa ditanggapi oleh Provinsi, sedangkan program tersebut memiliki masa kerja yang singkat.

- b. Untuk lebih mengefektifkan kinerja pelaksana kebijakan yang dalam hal ini fasilitator sebagai tenaga teknis, sebaiknya dipilih dari masyarakat yang berdomisili di Daerah tersebut sehingga mereka bisa senantiasa memantau dan mengkoordinir kegiatan program.

Daftar Pustaka

- Agusty, Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Untuk Menulis Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: FEB Universitas Diponegoro.
- Alex Nitisimito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ali Ghazi, Darwanto, (2017). *Pengaruh Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai, Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening*.
- Andi Irwan, (2016). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara*
- Anwar, prabu, Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Kencana.
- Boyatziz,(1982). *Transforming Qualitive Information : Thematic Analysis and Code Development*. Thousand Oaks.
- Danila, (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan*.
- Dessi, Setiyawan, (2016). *Pengaruh Seleksi, Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*.
- Effendi (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT.Grafindo
- Ghozali, Imam (2008). *Aplikasi Analisis Multivarlate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dasar Kunci Keberhasilan, Jakarta: CV Haji Masa Agung.
- Handoko, Hani. (2008). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE-YOGYAKARTA.
- Hariandja, Marihot T.E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hutapea, Hutapean dan Nurianna Toha, (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus*: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Buku 2, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbin Stephen. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalialia*: Bandung
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sedarmayanti (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, CV Monadar Maju.
- Siagian, Sondang, P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Simamora, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta
- Sulistiani Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Mandar Maju. Bandung