

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya

Andi Nuryadin¹, Yusram adi², Andi Irfan^{✉3}

^{1,2,3} *Manajemen , Universitas Muslim Maros.*

Abstrak

Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor kecamatan biringkanaya, dengan berdasarkan pada variabel kompetensi. Variabel tersebut membentuk sumber daya manusia, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan biringkanaya. Masalah dalam penelitian ini Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan biringkanaya Di Makassar. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan biringkanaya. Analisis data menggunakan regresi sederhana. Karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significancy } (0,008)$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara kompetensi dengan Kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya.

Kata kunci : *kompetensi, Kinerja pegawai.*

Copyright (c) 2022 Andi Nuryadin

✉ Corresponding author :

Email Address : andiirfan@stim-lpi.ac.id

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer Sumber Daya Manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan dan sebagai manajer aset dan pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan dan mengatur program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia perlu diterapkan dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis.

Madya, (2018) mengemukakan bahwa peran sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah

menjadi strategik, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya.

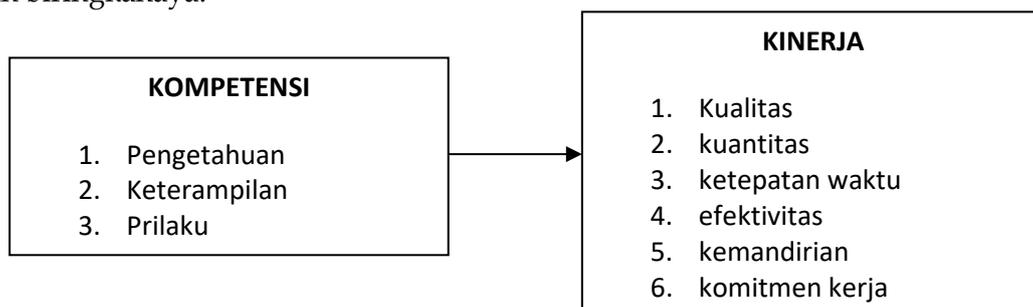
Dinamika organisasi menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi 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. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, dikutip dari buku Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi.

Suatu pekerjaan terkait dengan pendidikan dan pelatihan merupakan kebijakan kompetensi kerja sebagai hasil dari kinerja individu di tempat kerja, dimana sering terjadi bahwa kompetensi harus sebagai atribut dari kelompok atau tim. Ini berarti bahwa kompetensi berkaitan dengan (1) membuat rasa kolektif acara di tempat kerja, (2) mengembangkan dan menggunakan basis pengetahuan kolektif dan (3) mengembangkan rasa saling ketergantungan dengan sesama individu.

Begitu Menurut Prihadi (2004) 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.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada kantor kecamatan Biringkanaya, yakni salah satu kecamatan terbesar di kota makassar, alasan pemilihan obyek penelitian ini disebabkan karena kantor kecamatan biringkanaya saat ini sebagai kecamatan yang jumlah wrga yang dilayani cukup besar, seiring dengan terbukanya kesempatan dan peningkatan kemampuan pelayanan masyarakat yang lebih luas, dengan memberikan pelayanan secara baik, yang didukung oleh sistem pengelolaan dan manajemen optimal, kehandalan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia dan praktek tata kelola organisasi yang baik. Sehingga dari segmen tersebut maka penulis menfokuskan pada kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor kecamatan biringkanaya, dengan berdasarkan pada variabel kompetensi. Variabel tersebut membentuk sumber daya manusia, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan biringkanaya.



Gambar 1. Kerangka Pikir

H1 : Diduga bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor kecamatan biringkanaya Makassar.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data - data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai(Y) dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y: variabel kinerja pegawai

b: koefisien regresi b

X: variabel kompetensi

a: koefisien regresi a

(idrus,2009:178)

Dalam melakukan analisis regresi linier sederhana penulis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 23. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk melihat sejauh mana pengaruh (positif/negatif) variabel bebas (X= kompetensi) terhadap variabel terikat (Y= kinerja pegawai).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.922	2.355		8.457	.000
	Kompetensi	.348	.129	.286	2.703	.008

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 5.7 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputersisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 19,922 + 0,348X + e$$

Dimana:

- X = variabel independent (kompetensi)
- Y = variabel dependent (kinerja pegawai)
- a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y
- b = koefisien regresi
- e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. = 19,922 menunjukkan bahwa jika kompetensi konstan atau $X = 0$, maka kinerja pegawai sebesar 19,922
- b. = 0,348 menunjukkan bahwa setiap kompetensi akan mendorong kinerja pegawai sebesar 0,348.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali,2009). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat paada tabel berikut:

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.286 ^a	.082	.071	.695
a. Predictors: (Constant), kompetensi				

Dari hasil pengolahan data komputersisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,286. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 8% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, sedangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F

ANOVA ^a				
--------------------	--	--	--	--

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.530	1	3.530	7.307	.008 ^b
	Residual	39.613	82	.483		
	Total	43.143	83			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi

a) Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai.

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai.

b) Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c) Menentukan kriteria pengujian

1. Ho diterima (H₁ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) *Significancy*

2. Ho ditolak (H₁ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

d) Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) > *Significancy* (0,008) maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara kompetensi dengan Kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya.

Pembahasan

Suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta, selalu di gerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kompetensi ini tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar pegawai. Untuk membangun kompetensi, semua pelaku organisasi harusnya bekerja sesuai dengan hasil yang diinginkan, Selalu melakukan pekerjaan yang banyak dan dapat menyelesaikannya, dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, di samping itu harus Memperhitungkan hal hal lain dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak terganggu, begitupula mengandalkan diri apabila sanggup mengerjakan sendiri dan setia melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada serta selalu Selalu mendukung untuk pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara kompetensi dengan Kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya.

SIMPULAN

Berpengaruh secara signifikan dan simultan antara kompetensi dengan Kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya.

Pada pertanyaan yang paling dominan pada kompetensi adalah pengetahuan maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan akan pekerjaan pegawai kantor kecamatan biringkanaya harus dipertahankan untuk memaksimalkan tujuan dan visi misi kantor tersebut.

Pada pertanyaan yang paling dominan pada kinerja adalah kualitas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pegawai kantor kecamatan biringkanaya sudah bagus tinggal bagaimana pengawasan dari pihak terkait sehingga penurunan kinerja tidak terjadi.

Referensi :

- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145-158.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Madya, E. B. M. E. B. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6).
- Maimunatul, L. (2019). Pengaruh Iklim Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. *SKRIPSI*.
- Mouchlizar, M., & Simon, J. (2021). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI DIKANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEADAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN B MEDAN. *Publik Reform*, 8(2), 22-35.
- Pebrianti, N., & SE, S. C. R. (2018). PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TASPEN (Persero) KANTOR CABANG UTAMA (KCU) BANDUNG. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung*.
- Pertiwi, D. D., & Kanto, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- VERA MELYANA, R. (2021). PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELALUI DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA DI ASISTEN PENGEMBANGAN EKONOMI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SURAKARTA. *STIE AUB Surakarta*.
- Yuhana, A. N., & Aminy, F. A. (2019). Optimalisasi Peran Guru Pendidikan Agama Islam Sebagai Konselor Dalam Mengatasi Masalah Belajar Siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, [SL], 7(1), 79-96.