

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SAROLANGUN TAHUN 2022

Mawardi¹, Syarif Lovedly²

¹²Manajemen Pendidikan Islam, STAI Darul Ulum Sarolangun, Indonesia

*e-mail: mawardimohamedamru@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 20 05, 2023
 Revised 23 05, 2023
 Accepted 23 05, 2023

Keywords:

Competence
 Performance
 Employee Performance

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 20 05, 2023
 Direvisi 23 05, 2023
 Diterima 23 05, 2023

Kata kunci:

Kompetensi
 Kinerja
 Kinerja Karyawan

Abstract

The objective of the research is to analyze the effect of competence on employee performance. This study uses population research while the population is all employees at the Sarolangun Regency Education Office in 2022 consisting of 85 respondents. Collecting data with a questionnaire technique through validity and reliability tests. Data analysis used multiple linear regression and hypothesis testing used the t test. The results of the analysis that can be reported are: (1) The questionnaire for all variables is valid and the results of the variability are reliable, (2) The results of the classic assumption test show that the variable x and y linear and normally distributed. The results of the analysis show that the regression equation is: $Y = 4.808 + 0.265 X_1$; (1) Competency variable t test, with a value of 0.000; so that H_a is accepted and H_0 is rejected, which means that the competency variable affects employee performance. (2) the magnitude of the influence of competency variables on employee performance based on the regression coefficient value ($1 = 0.324$) is greater than the other variables. (3) Adjusted R^2 coefficient of determination test = 0.474; meaning that the competency variable explained is 47.4%, then it is more influenced by other variables.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi sedangkan populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun pada tahun 2022 yang terdiri dari 85 responden. Pengumpulan data dengan teknik kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil analisis yang dapat dilaporkan adalah : (1) Kuesioner semua variabel valid dan hasil variabilitasnya reliabel, (2) Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa variabel x dan y linear dan berdistribusi normal. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi adalah : $Y = 4,808 + 0,265 X$; (1) Uji t variabel kompetensi, dengan value 0,000; sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel kompetensi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (2) besaran pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai berdasarkan nilai koefisien regresi ($1 = 0,324$) lebih besar dari variabel lainnya. (3) Uji koefisien determinasi Adjusted $R^2 = 0,474$; artinya variabel kompetensi dijelaskan sebesar 47,4%, selanjutnya lebih dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Selama ini banyak instansi pemerintahan yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai, oleh karena itu dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian penilaian kinerja berdasarkan kompetensi pegawai.

Kompetensi itu sendiri menurut Spencer dan Spencer dalam Eko Nurmianto, (2006: 41), disebutkan bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan.

Para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun pada setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan. Hasil survei peneliti melalui wawancara dengan Kepala Dinas menunjukkan bahwa indikator kinerja pegawai yang masih belum memenuhi harapan terutama pada aspek kualitas kerja (prestasi kerja), loyalitas, dan kedisiplinan. Berdasarkan permasalahan tersebut, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dicapai agar memberikan kontribusi positif terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Kompetensi dan motivasi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan, dengan kompetensi yang memadai dan didukung motivasi yang tinggi dapat mendorong individu mencapai kinerja yang optimal. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kompetensi (kemampuan) dan motivasi. Kompetensi yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan, sedangkan motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan.

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebelumnya pernah dilakukan Nugroho Sanyata (2006) yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Semarang. Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Marjoko Priyo Prasojito (2009) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Bertolak dari kondisi tersebut, peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun perlu memperhatikan faktor kompetensi. Kinerja pegawai akan semakin meningkat, apabila didukung kompetensi yang semakin tinggi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun tahun 2022?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mendapatkan informasi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun tahun 2022.

2. TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Dalam pelaksanaannya setiap organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai. Pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan gaji pegawai, mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode tertentu, promosi jabatan atau untuk memenuhi keperluan lain. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 69) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Istiningasih (2006: 24) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu: (1) Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi; (2) Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi; (3) Faktor Organisasi yang terdiri dari Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job Design* (Istiningasih, 2006: 24)

Menurut Schuller dalam Sri Dwi Ari Ambarwati (2002: 100) ada jenis-jenis kriteria yang dapat membantu penilai dalam menilai kinerja pegawai yaitu: loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, keterampilan memimpin, hubungan antar personal dan hasil kerja yang telah dicapai. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Gibson dkk (2012: 27) adalah: (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kera- pian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari: jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan; (c) Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja; (d) Kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama.

Kompetensi

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompotensi tinggi. Menurut Robbins (dalam Ariyana dan Novarini, 2018: 150) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Veitzal Rivai (2011: 277) kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor, yaitu:

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual seseorang berhubungan dengan tingkat IQ atau menyangkut kecerdasan dalam hal pengetahuan. Selain berhubungan dengan IQ (*Intelligence Quotient*) juga berhubungan dengan EQ (*Emotional Quotient*) atau kecerdasan emosional. Ada tujuh dimensi yang dapat membentuk kemampuan intelektual yaitu: (a) Kecerdasan numeric, yaitu kemampuan untuk

berhitung dengan cepat dan tepat; (b) Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar serta menghubungkan kata satu dengan yang lain; (c) Kecepatan konseptual, yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat; (d) Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut; (e) Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument; (f) Visualisasi ruang, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah; (g) Ingatan, yaitu kemampuan untuk menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat. Kompetensi yang diperlukan seseorang dalam suatu pekerjaan dapat diukur berdasarkan lima sifat/ karakteristik dan bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Menurut Vathanophas dan Thaingam (2007:49) karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi yaitu: pengetahuan, keterampilan, perangai/sifat, dan konsep diri. Masing-masing karakteristik kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik; (b) Keterampilan, merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental; (c) Perangai atau Sifat, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten untuk informasi atau situasi; (d) Konsep diri, mencakup sikap, nilai atau *image* diri dari seseorang.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pegawai di dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun sebanyak 85 orang. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 20 Oktober 2022 sampai 04 November 2022.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder, sedang jenis datanya adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan (1) dokumentasi, digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan yang bersumber dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Data ini dipergunakan untuk melengkapi hasil kuesioner, sedangkan data dokumentasi yang diperlukan berupa profil pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, kebijakan organisasi mengenai program pengembangan kompetensi pegawai; (2) kuesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyusun instrumen kuesioner yang diberikan kepada responden. Instrumen kompetensi dan kinerja pegawai diukur dengan *Skala Likert* 5 (lima) poin dengan bentuk pernyataan positif (*favorable*).

Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yaitu uji linearitas dan uji normalitas. Alat analisis menggunakan (1) analisis regresi linear sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai; (2) uji t, bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial; (3) uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam persentase.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil persamaan analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,808 + 0,265 X$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.808	5.989		2.224	.001
Kompetensi	.265	.096	.525	2.603	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh *value* sebesar 0,000 < 0,05 berarti kompetensi berpengaruh positif kinerja pegawai.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.474	.364	3.97618

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,474 artinya sumbangan yang diberikan variabel kompetensi dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 47,4% sisanya 52,6% dipengaruhi variabel lain di luar model misalnya gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, komitmen, dan lain-lain.

Pembahasan

Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan.

Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosi yang semakin baik terhadap dirinya sendiri maupun dengan orang lain. Hasil penelitian mendukung penelitian yang pernah dilakukan Nugroho Sanyata (2006) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Semarang. Penelitian ini juga mendukung penelitian Marjoko Priyo Prasjo (2009) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Implikasi dari hasil penelitian ini, kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi.

5. KESIMPULAN

Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Civitas akademika STAI Darul Ulum Sarolangun dan Dinas Pendidikan Sarolangun atas partisipasinya dalam mendukung proses penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesebelas, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Eko Nurmianto, Nurhadi Siswanto, dan Sanusi Sapuwan, 2006, “Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo)”, *Jurnal Teknik Industri*, Universitas Kristen Petra, Vol. 8, No. 1, Juni 2006, hal. 40-53.
- [3] Gibson, dkk, 2012, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill.
- [4] Istiningasih, 2006, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan STMIK Amikom Yogyakarta*, Jurnal Ilmiah Manajerial, VOL. 2. No.1 2006.
- [5] Malayu SP. Hasibuan, 2019, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Marjoko Priyo Prasajo, 2009, “*Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*”, Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.
- [7] Mustamil, 2008, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Boyolali*”, Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.
- [8] Nugroho Sanyata, 2006, “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang*”, Tesis: Program Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stikubank Semarang.
- [9] Putu Gede Ariyana, Ni Nyoman Ari Novarini, 2018, *Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali*, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8 No. 1, Maret 2018
- [10] Sri Dwi Ari Ambarwati, 2002, “*Managing Productive Performance Appraisal: Sebuah Upaya Menjawab Kebutuhan Penilaian Kinerja Karyawan Yang Bebas KKN*”, Jurnal: Siasat Bisnis, No. 7 Vol 1 Th 2002, FE UII Yogyakarta, Hal. 93-111.
- [11] Sugeng Triono, 2009, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kesejahteraan, Pengembangan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Wonogiri*”, Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [12] Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama, Alfabeta, Jakarta.
- [13] Suharsimi Arikunto, 2011, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- [14] Suwanto, 2015, *Perilaku Keorganisasian*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- [15] Veithzal Rivai, 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [16] Winardi, 2008, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.