

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK SERTA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN BALANGAN

Vera Febriana¹, Jumaidi², Reno Affrian³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email : Febrianavera50@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah Pengetahuan pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi yang masing rendah, keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang, rendahnya inisiatif kerja pegawai pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan dan rendahnya komunikasi antar pegawai dengan atasan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dan besar pengaruhnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket, observasi dan dokumentasi, dan menggunakan teknik total sampling untuk penentuan sampel yang berjumlah 53 responden, metode analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yang kemudian dibantu dengan aplikasi pengolah data statistik yakni IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DinsosP3AMD Kabupaten Balangan. Hal ini dibuktikan dengan Nilai koefisien regresi (Uji t) untuk variabel kompetensi adalah 5.855 atau lebih besar dari 0.200758 (t Tabel) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,402 atau 40,2%. Kemudian secara persentase pengaruh variabel kompetensi terhadap variable kinerja pegawai sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The problems that occur in relation to the influence of competence on employee performance are that employee knowledge of the main tasks and functions is low, employee skills in carrying out work are still lacking, employee work initiative is low in implementing and completing work and low communication between employees and superiors. The aim of the research is to determine the influence of competency on employee performance and the magnitude of its influence. The type of research used is a quantitative research method with questionnaire data collection techniques, observation and documentation, and using total sampling techniques to determine a sample of 53 respondents, data analysis methods include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test which is then assisted with a statistical data processing application, namely IBM SPSS 26.0 Statistics For Windows. The results of the research state that there is a positive and significant influence between competence on employee performance at the Balangan Regency Social and Social Welfare Agency PPPAMD. This is proven by the regression coefficient value (t test) for the competency variable which is 5.855 or greater than 0.200758 (t table) and the significance value is $0.000 < 0.05$. The magnitude of the influence of competency on employee performance is shown by the R Square value of 0.402 or 40.2%. Then, in percentage terms, the influence of competency variables on employee performance variables is 40.2%, while the remaining 59.8% is influenced and explained by other variables that were not studied.

Keywords: Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Masyarakat pada umumnya mempunyai peran yang berfungsi dan krusial dalam setiap pergerakan perkumpulan, organisasi dan organisasi, baik sebagai organisator, praktisi maupun perintis. Pengakuan terhadap tujuan perkumpulan, lembaga, organisasi, baik di bidang moneter,

politik, dan sosial, tujuan perkumpulan, yayasan dan organisasi tidak dapat diakui tanpa adanya kerja orang. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat penting dalam suatu organisasi karena faktor manusia tetap akan menentukan peralatan, betapapun canggihnya. SDM memegang peranan penting dalam setiap pergerakan perkumpulan, organisasi dan organisasi. Kegiatan organisasi, lembaga, dan dunia usaha tidak akan terlaksana dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, meskipun didukung oleh sumber daya keuangan yang luas serta sarana dan prasarana yang memadai.

Hal ini menyatakan bahwa SDM adalah kunci utama yang harus diperhatikan dalam setiap kebutuhannya. Sebagai kunci fundamental, SDM akan menentukan efektivitas pelaksanaan tugas hierarki, kelembagaan, dan organisasi. Setiap yayasan, perkumpulan, organisasi memerlukan SDM yang mampu melakukan segala macam gerakan atau latihan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan diharapkan. Manusia yang diharapkan oleh setiap organisasi adalah manusia yang berkualitas, semangat dalam bekerja, tidak mudah menyerah, mempunyai informasi yang baik, mempunyai kapasitas yang sesuai dengan pekerjaannya, dan mempunyai pengalaman yang luas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jalannya otoritas publik tidak dapat dipisahkan dari pameran alat otoritas publik. Pemerintahan yang baik berkaitan dengan aset-aset yang dimilikinya. Pemerintah membutuhkan pejabat yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya, berdisiplin tinggi, berkinerja baik, dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan, sesuai dengan kekuasaan dan kewajibannya masing-masing, untuk mencapai tujuan perkumpulan yang dimaksud dengan sah, dengan tidak mengesampingkan hukum dan sesuai dengan etika & moral. Hasil kinerja bergantung pada tingkat kemampuan individu untuk mencapainya, khususnya tujuan organisasi, karena kompetensi dan hasil produktivitas merupakan komponen kinerja. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawabnya sambil berkolaborasi secara efektif dengan orang lain dan lingkungannya.

Kemampuan adalah sesuatu selain informasi, kemampuan dan mentalitas perilaku. Diperlukan kompetensi yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya agar dapat menghasilkan pegawai yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam melaksanakannya. Kesiapan seorang individu atau sekelompok individu untuk melaksanakan suatu kegiatan, sesuai dengan tanggung jawabnya, dan mencapai hasil yang diharapkan disebut dengan kinerja pegawai. Sementara untuk mengetahui bagaimana presentasi pekerja dilakukan evaluasi kinerja.

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan kompetensi dan kinerja pegawai pada DinsosP3AMD Kabupaten Balangan adalah:

- 1 Keahlian beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang seperti pengoprasian komputer atau penggunaan teknologi kerja lainnya.
- 2 Pengetahuan pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi yang masing rendah yang menyebabkan tumpang tindihnya pekerjaan dan tidak sesuai pada bidang masing-masing seperti dalam hal penggunaan teknologi untuk pengolahan data di komputer atau penggunaan teknologi berbasis *online* hal ini juga disebabkan penggabungan beberapa Dinas menjadi 1 (satu) yakni Dinas Sosial bergabung dengan PPPAMD.
- 3 Rendahnya inisiatif kerja pegawai pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan karena adanya temuan pegawai yang menunda-nunda dalam tugasnya seperti penyelesaian tugas yang harusnya

selesai dalam waktu 1 hari malah diselesaikan menjadi 3-5 hari seperti penyusunan laporan ataupun kegiatan harian.

- 4 Penyelesaian pekerjaan yang tidak pada waktu yang ditentukan disebabkan adanya kesalahan-kesalahan kerja sehingga harus dikerjakan ulang hal ini juga disebabkan ketelitian pegawai yang kurang baik dalam pelaksanaan tugas pada DinsosP3AMD Kabupaten Balangan.
- 5 Rendahnya komunikasi antar pegawai dengan atasan yang menyebabkan kesalahpahaman, sifat psikologis seperti egois atau kurang terbuka antar pegawai atasan. (*Sumber: Observasi Penulis, Tahun 2023*)

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada DinsosP3AMD Kabupaten Balangan yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Km.4,5 No.03 Paringin Selatan, Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan, Kode Pos: 71462, Telepon: (0526)-2094094, Email: dinsosp3apmd.blg@gmail.com.

Metodologi dalam eksplorasi ini menggunakan metodologi kuantitatif. Hal ini sesuai dengan penilaian (Arikunto, 2016), yang mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan salahsatu cara melakukan penelitian yang menggunakan banyak angka, mulai dari mengumpulkan data, menafsirkan data, dan melihat hasilnya. Sampel penelitian ini adalah 53 responden yang terdiri dari seluruh pegawai pada DinsosP3AMD Kabupaten Balangan dengan pengujian absolut. Dalam eksplorasi kuantitatif, latihan pemeriksaan informasi meliputi penanganan informasi dan penyajian informasi, menyelesaikan estimasi untuk menggambarkan informasi dan melakukan pengujian teori dengan menggunakan tes faktual yang dibantu dengan aplikasi penanganan informasi yang terukur yakni IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Diketahui Nilai Validitas $>0,252$ atau nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka dapat dikatakan seluruh item penelitian ini adalah Valid.

b. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach alpha* pada penelitian ini lebih besar dari nilai *Cronbach standard*, maka dapat dikatakan seluruh item pernyataan adalah reliabilitas alat ukur yang baik.

2. Karakteristik Variabel Penelitian

a. Kompetensi

1) Pengetahuan

a) Kesesuaian Pelatihan

Pelatihan yang diberikan terhadap pegawai sudah diberikan dengan baik sesuai dengan bidang keahliannya walaupun masih ada sebagian pegawai yang belum mendapatkan Pembinaan Teknis (Bintek) hal ini dikarenakan pegawai tersebut merupakan mutasi dari Dinas/Instansi lain.

b) Pelatihan

Sebagian besar pegawai sudah mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang kerjanya adapun beberapa pegawai yang kurang sering mengikuti pelatihan karena pegawai tersebut pindahan/mutase dari instansi lain.

2) Keterampilan

a) Keahlian melakukan pekerjaan

Keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dinilai kurang baik dikarenakan ada sebagian pegawai yang kurang mahir dalam pengoperasian komputer untuk pengolahan data selain itu hal ini terjadi juga dikarenakan pindahan atau mutasi dari instansi lain sehingga belum terbiasa melaksanakan tugas pada bidang barunya.

b) Kreativitas melakukan pekerjaan

Kreativitas pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tergolong cukup baik hal tersebut dilihat dari adanya inovasi kerja untuk mempermudah pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang lebih optimal sesuai dengan tujuan DinsosP3AMD.

3) Konsep diri & nilai-nilai

a) Percaya diri

Pegawai mempunyai kepercayaan diri yang tinggi karena dalam bekerja mereka tergolong saling membantu dan rasa kekeluargaan yang tinggi.

b) Inisiatif kerja

Inisiatif kerja pegawai tergolong kurang baik diketahui bahwa beberapa pegawai menunggu perintah atasan untuk melaksanakan pekerjaan.

4) Karakteristik pribadi

a) Sikap tenang dalam tekanan kerja

Sikap tenang pegawai tergolong tinggi dalam menghadapi pekerjaan atau masalah dan tidak gegabah dalam bekerja.

b) Emosional Kerja

Sikap tenang pegawai tergolong tinggi dan emosinya stabil dalam menghadapi pekerjaan atau masalah dan tidak gegabah dalam bekerja.

5) Motif

a) Semangat kerja

Semangat kerja pegawai tergolong tinggi hal ini dikarenakan adanya pengawasan dari pimpinan dan motivasi timbal balik dari suatu pekerjaan atau tanggungjawab yakni gaji atau tunjangan kerja.

b) Jenjang karir

Apabila pegawai tersebut mempunyai hasil kerja yang baik dan kualifikasi Pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang direkomendasikan oleh pimpinan maka dapat dikatakan jenjang karir pegawai sudah jelas.

b. Karakteristik Kinerja Pegawai

1) Faktor kualitas kerja

a) Ketelitian dalam bekerja

Ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tergolong masih rendah karena adanya temuan kesalahan kerja seperti pengolahan data dan lain sebagainya.

b) Kecepatan penyelesaian pekerjaan

Kecepatan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tergolong masih rendah karena adanya pekerjaan yang tidak selesai sesuai waktu yang telah ditargetkan hal ini disebabkan adanya permasalahan kerja ataupun kemampuan pegawai yang terbatas.

2) Faktor kuantitas kerja

a) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tergolong masih rendah karena adanya pekerjaan yang belum selesai sesuai waktu yang ditentukan dan disebabkan ada pegawai yang kurang mahir dalam memanfaatkan teknologi untuk bekerja.

b) Pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan baru

Pegawai tergolong lamban dalam beradaptasi terhadap pekerjaan baru sehingga menjadikan penyelesaian pekerjaan menjadi lamban.

3) Faktor pengetahuan

a) Pengetahuan terhadap pekerjaan

Pegawai terhadap pekerjaannya tergolong masih minim sehingga beberapa pekerjaan sering lamban dalam penyelesaiannya seperti penyusunan laporan keuangan maupun laporan kegiatan kepegawaian.

b) Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi

Pengetahuan pegawai DinsosP3AMD Kabupaten Balangan terhadap tupoksi yang masih rendah yang menyebabkan tumpang tindihnya pekerjaan dan tidak sesuai pada bidang masing-masing.

4) Faktor keandalan

a) Pegawai mempunyai inisiatif kerja yang baik

Inisiatif kerja pegawai tergolong rendah diketahui dari bahwa mereka bekerja terkadang menunggu perintah atasan.

b) Pegawai disiplin dalam bekerja dilihat dari aspek waktu kerja dan kehadiran

Disiplin kerja pegawai tergolong tinggi karena mereka bekerja sesuai aturan dan kewajiban sehingga bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5) Faktor kehadiran

a) Pegawai masuk kerja sesuai jam waktu yang ditentukan

Kehadiran pegawai di kantor dalam bekerja sudah baik dan disiplin jika dilihat dari data presensi pegawai pada Tahun 2022 maka pegawai sudah tergolong disiplin.

b) Pegawai pulang kerja sesuai jam waktu yang ditentukan

Kehadiran pegawai di kantor dalam bekerja sudah baik dan disiplin selain itu pegawai juga pulang kerja sesuai jam yang telah ditentukan.

6) Faktor Kerjasama

a) Kerjasama sesama pegawai

Kerjasama pegawai tergolong baik dalam saling membantu menyelesaikan pekerjaan ataupun menghadapi permasalahan kerja.

b) Kerjasama dengan pimpinan

Kerjasama pegawai tergolong baik dengan pimpinan khususnya dalam hal koordinasi pelaksanaan tugas.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas & Uji Realibilitas

1) Uji Validitas

Nilai validitas per item diketahui $>0,270$ (R Tabel) maka dapat dikatakan item pernyataan pada tiap indikator dapat dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas dari nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari nilai *Cronbach's standard* yakni $> 0,60$, maka diindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Nilai Sig variabel kompetensi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa terjadi heteroskedastisitas antara faktor-faktor otonom dalam model relaps. Jadi hasil di atas dapat dimaknai dengan hasil penyelidikan realistis yaitu garis besar scatterplot, fokus yang dibentuk harus tersebar sembarang, tersebar baik di atas maupun di bawah angka Nol (0). Apabila kondisi ini terpenuhi maka heteroskedastisitas tidak akan terjadi dan model relaps layak digunakan.

d. Uji Linieritas

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima artinya terdapat hubungan yang linier antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, karena nilai sig $0,000$ jauh lebih kecil dari $0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai.

e. Analisis Regresi Sederhana

Hasil perhitungan statistik regresi menyatakan variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dilihat dari hasil perhitungan nilai constant dan nilai koefisien regresi.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square sebesar $0,402$ atau $40,2\%$. Hal ini menyatakan bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh sebesar $40,2\%$ terhadap variabel kinerja pegawai pada DinsosP3AMD Kabupaten Balangan, sedangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini mempengaruhinya dan menjelaskan besarnya pengaruh. sisanya $59,8\%$.

g. Pengujian Hipotesis

Diketahui nilai *Coefficients* adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Diketahui nilai $T_{Statistik}$ sebesar $5,855 > T_{tabel} 2.00758$ disimpulkan hipotesis H_a diterima (menolak H_0) maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai pada DinsosP3AMD Kabupaten Balangan. Hal ini dilihat dari Nilai koefisien regresi (Uji t) untuk variabel kompetensi adalah 5.855 atau lebih besar dari 0.200758 (t Tabel) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Besar pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai pada DinsosP3AMD Kabupaten Balangan ditunjukkan dari nilai R Square sebesar $0,402$ atau $59,8\%$. Kemudian secara persentase diketahui pengaruh variabel kompetensi adalah $40,2\%$ terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar $59,8\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Anggara, Sahya, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta Pustaka Setia.
- Dwiyanto, Agus. 2012. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan. Pertama*. Jakarta, Indonesia: Penerbit Raih Asa Sukses
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Herwan, Abdul Muhyi, 2015, *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Paramita, Lisa. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Setiawan, Maarif dan Lindawati Kartika, 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. IPB Press: Bogor.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Sopiah, Etta Mamang Sangadji. 2018. *Guru Profesional: Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung.
- Tim Penulis. 2023. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi*. STIA Amuntai.
- Asniwati. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan". Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia, n.d.)
- Bustan et al., n.d. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pai Kota Makassar". Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen – LPI Makassar
- Fauzi. F. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi (Online). Tersedia: <https://journal.bakrie.ac.id/index.php/JEMI/article/viewFile/1842/1472> (05 September 2023)