

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di  
Kementerian Agama Kabupaten Karawang**

**Siti Sopiya<sup>1</sup>, Solehudin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang  
sittisopiya@gmail.com, solehudin@unsika.ac.id

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of employee competence on the performance of employees of the Ministry of Religion Karawang District. This type of research is quantitative research with descriptive and verification research methods. The sample in this study was 313. The sampling technique used in this study was saturated sampling. The analysis model in this study uses a multiple linear regression analysis model. The results of the study show that there is an influence between competence on the performance of employees of the Ministry of Religion of Karawang Regency*

**Keywords:** Competency, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui dampak pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di wilayah Karawang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif dan konfirmatori. Sampel penelitian ini sebanyak 313 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *complete sampling*. Model penelitian ini menggunakan metode penelitian observasional berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kemampuan dan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

**Kata kunci:** kompetensi; Kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Untuk menciptakan pekerjaan yang baik, keterampilan setiap pekerja harus digunakan secara efektif. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada fasilitas modern, peralatan dan sumber daya yang memadai, tetapi juga pada orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan organisasi memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja setiap individu karyawan. (J.F Najoan et. 2018)

Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi terhadap perekonomian. Sukses adalah tentang pencapaian dan hasil yang dicapai melalui kerja (Hamali, 2016). Kesuksesan merupakan perilaku positif yang semuanya dinyatakan sebagai kinerja karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Keterlibatan karyawan sangat penting

bagi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Zainal et al., 2014). Dalam persaingan, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Efisiensi adalah hasil kerja yang terkait dengan tujuan strategis dan kepuasan pelanggan organisasi, yang berkontribusi pada ekonomi (Hamali, 2016).

Rivai dan Sagala (2011:299) mengatakan bahwa: "Dari segi kompetensi berdampak pada peningkatan hasil kerja pegawai, mengatakan bahwa kompetensi merupakan ciri utama seseorang yang memiliki pengaruh langsung atau memiliki kemampuan untuk melaporkan kerja bagus. Kompetensi dianggap sebagai faktor penentu dan faktor utama yang membuat seorang karyawan berhasil dalam menghasilkan pekerjaan yang baik. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga segala upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti pelatihan berbasis kompetensi atau pengembangan karyawan, karena merupakan bentuk penghargaan dan perhatian dari manajemen dan karyawan agar dapat menunjukkan kemampuannya. bekerja. Kualitas pelayanan manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang pelayanan manusia dapat mendukung dan memuaskan kebutuhan karyawan di perusahaan. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, perubahan perilaku, perilaku, koreksi kinerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi pimpinan atau perusahaan. (Nur Rahmah Andayani & Priscilla Makian, 2016)

Jumlah dan tingkat kemampuan karyawan merupakan faktor yang menentukan kualitas dan kuantitas produk dan jasa yang dapat dihasilkan perusahaan. Semakin besar jumlah tenaga kerja terdidik dan profesional, semakin tinggi volume dan kualitas produksinya. Padahal, pekerjaan merupakan aspek terpenting perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. (Agustina Indriyani, 2014) Di dalam perusahaan, untuk menjadi sukses diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas di bidangnya dan bekerja secara efisien untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. (Hartatik, 2014: 89).

Seseorang yang bekerja pada suatu instansi pemerintah wajib melakukan kegiatan pendidikan kedinasan melalui pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan para pegawai pejabat tersebut. Berdasarkan pengertian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai".

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah deskriptif dan konfirmatori melalui analisis kuantitatif, khususnya dengan membandingkan statistik yang diperoleh dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menjelaskan data yang dikumpulkan dengan tujuan menarik kesimpulan atau generalisasi yang diterima secara umum. Analisis konfirmasi

berupaya untuk mengetahui hasil penelitian terkait pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama wilayah Karawang. Analisis penelitian ini meliputi analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Kajian ini menggunakan bidang ilmu manajemen. Area manajemen yang diperkenalkan adalah manajemen sumber daya manusia. Judul penelitian adalah Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Survei ini dilakukan bersama staf Kementerian Agama Daerah Karawang Kabupaten Karawang. Mata kuliah ini menggunakan teknik deskriptif dan persuasif. Alat penelitian ini menggunakan *software* SPSS for Windows. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama Provinsi Karawang yang berjumlah 313 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel anggota populasi tanpa menentukan jenis populasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN

### Kompetensi Kementerian Agama Wilayah Karawang

Analisis deskriptif terhadap seluruh hasil tanggapan responden terhadap variabel kompetensi Kementerian Agama Wilayah Karawang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Dimensi	Rata-Rata Skor	Kriteria
Pengetahuan	4,15	Baik
Pemahaman	4,05	Baik
Keterampilan	4,20	Baik
Sikap	3,90	Cukup Baik
Minat	3,10	Cukup Baik
Total Skor	3,23	Cukup Baik

*Source: Data processing, 2022*

Tabel 1 di atas menunjukkan perubahan kemampuan dengan skor rata-rata 3,23 pada kriteria kualitas. Kajian ini menunjukkan bahwa keterampilan mereka yang bekerja di Kementerian Agama Kabupaten Karawang berjalan dengan baik. Komponen dengan skor tertinggi adalah pengetahuan dengan skor rata-rata 4,15, sedangkan komponen dengan skor terendah adalah minat dengan skor rata-rata 3,10.

### Kinerja Pegawai Kementerian Agama Wilayah Karawang

Analisis deskriptif terhadap seluruh hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai Kementerian Agama Wilayah Karawang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Dimensi	Rata-rata Skor	Kriteria
Kuantitas Kerja	4,13	Baik
Kualitas Kerja	4,40	Baik
Kerja sama	3,20	Cukup Baik
Tanggung Jawab	2,90	Kurang Baik
Inisiatif	4,10	Baik
Total Skor	3,74	Cukup Baik

*Source: Data processing, 2022*

Tabel 2 di atas menunjukkan variabel kinerja dengan skor rata-rata 3,74 pada kriteria keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang berhasil. Area dengan skor tertinggi adalah kualitas pekerjaan dengan skor 4,40, sedangkan area dengan skor terendah adalah pekerjaan dengan skor 2,90.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat melalui tabel di bawah ini.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.571	2.332	6.923	.000
	Kompetensi	.674	.003	.719	.000

a. Dependent Variable: Employee\_Performance

*Source: Data Processing, 2022*

$$Y = 9,571 + 0,674 + e$$

Tabel 2 di atas menunjukkan variabel kinerja dengan skor rata-rata 3,74 pada kriteria keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang berhasil. Area dengan skor tertinggi

adalah kualitas pekerjaan dengan skor 4,40, sedangkan area dengan skor terendah adalah pekerjaan dengan skor 2,90.

#### Analisis Korelasi Berganda

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk menjelaskan seberapa kuat hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai dengan menggunakan output dari *software* SPSS for Windows versi 22 pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Korelasi kompetensi dan kinerja pegawai

Correlations			
		Kompetensi	Kinerja_pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	313	313
Kinerja_pegawai	Pearson Correlation	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	313	313

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Dianalisis, 2023

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa koefisien korelasi antara kompetensi dan kinerja pegawai adalah 0,657 dapat disimpulkan bahwa korelasi antara kompetensi dan kinerja pegawai termasuk ke dalam kategori sedang karena terdapat pada interval koefisien 0,90 – 1.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 Analisis Koefisien Determinasi

	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model R			
1	.502 <sup>a</sup> .326	.314	5.010

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas juga menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,326 yang artinya besarnya variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai bernilai

sebesar 32,6%, sedangkan sisanya 67,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh antara kemampuan dengan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Jika variabel keterampilan 0, maka pekerja memiliki bobot 9,571. Sedangkan untuk setiap kelompok peningkatan *skill exchange* akan meningkatkan efisiensi tenaga kerja sebesar 0,674 yang berarti terjadi peningkatan efisiensi tenaga kerja jika *skill* kerja kementerian agama Karawang berjalan dengan baik. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kemampuan dan kinerja pegawai yang diikutsertakan adalah sedang. Besaran dampak perubahan wewenang dan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Karawang sebesar 32,6%, sedangkan sisanya sebesar 67,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kewenangan di Kementerian Agama Kabupaten Karawang berjalan dengan baik. Presentasi dengan skor tertinggi adalah Pengetahuan dengan skor rata-rata 4,15. Sementara itu, pergantian pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Karawang berjalan dengan baik. Komponen dengan skor tertinggi adalah kualitas pekerjaan dengan skor 4,40. Hasil penelitian ini sesuai dengan Rosmaine (2019) dan ulasannya tampaknya bagus dan kinerja kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan antara keterampilan dengan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh perubahan teknis terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Karawang sebesar 32,6%, sedangkan sisanya sebesar 67,4% menjelaskan faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran dari penelitian ini adalah agar Kementerian Agama Kabupaten Karawang lebih memperhatikan kemampuan perusahaan dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kerja untuk meningkatkan efisiensi. Pegawai di Kementerian Agama Karawang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41-46.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan". Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana.
- Indriyani, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115589.
- Jecqueline Fritzie Najooan Lyndon R. J. Pangemanan Ellen G. Tangkere. (2018). "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa". *Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*, 14(1).
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2014). "Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik". Depok: PT Rajagrafindo Persada