
**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN RUPAT
KABUPATEN BENGKALIS**

Muhammad Ali Aqsa
Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Muh.aliaqsa@gmail.com

Abstract

This research was conducted in Rupat District Office located in District Rupat Bengkalis Regency. The purpose of this study is to determine the effect of individual competence on the performance of the employees of the Rupat District Office of Bengkalis Regency. In analyzing the data obtained from the research object, using quantitative analysis with Number of Respondents as many as 30 respondens, while the method used is a simple linear regression method. Based on the method used obtained regression equation is $Y = 8.271 + 0.914 X$. Based on t test results obtained t count of 5.467 larger than the ttable of 2.0484. Then Ha is accepted, so it can be concluded that Individual Competence Influential Significant Against Employee Performance Sub-District Office Rupat Bengkalis District. The great influence of individual competence on the performance of employees at the office district sub district bengkalis rupat is equal to 0,516 or 51.6%. While the rest influenced other variables that are not examined in this study.

Keywords: *Individual Competence, Employee Performance*

Ringkasan

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Rupat yang terletak di Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis. Dalam menganalisis data yang diperoleh dari objek penelitian dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan Jumlah Responden sebanyak 30 responden, sedangkan metode yang digunakan adalah metode regresi linier sederhana. Berdasarkan metode yang digunakan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 8,271 + 0,914 X$. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung 5,467 lebih besar dari ttabel 2,0484, maka Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Individu Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis. Besarnya pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis adalah sebesar 0,516 atau 51,6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komptensi Individu, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Berkembangnya teknologi dalam beberapa tahun terakhir memberi dampak yang sangat luas dalam kehidupan sosial ekonomi. Berbagai tantangan muncul tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat, tanpa batas. Namun salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas sumberdaya manusia

(SDM) yang merupakan kunci utama bagi segala upaya pembangunan di segala sektor kehidupan.

Sumberdaya manusia merupakan hal yang sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat vital dalam pelaksanaan suatu kegiatan di dalam organisasi yang keberadaannya tidak mungkin dapat dipungkiri dan harus ada dalam rangka mencapai tujuan meskipun peran manusia dewasa ini mulai tergantikan dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat.

Terkait dengan layanan publik, sumberdaya manusia pada sektor ini lebih dikenal dengan sebutan pegawai. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sumber: Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang “Pokok-Pokok Kepegawaian”).

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara baik kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Namun permasalahan yang timbul dalam lingkungan kerja pegawai negeri sipil ialah terkait kompetensi individu yang dimiliki oleh masing-masing individu. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai sesuai dengan tugas pokok dan beban kerja yang telah direncanakan. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi berkaitan dengan kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Moehleriono dalam Namira Mardin Amin, 2015:2). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai.

Pemasalahan yang sering ditemukan pada Kantor Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis adalah banyaknya pekerjaan yang belum selesai tepat pada waktunya, serta kurangnya kompetensi menyebabkan kinerja Pegawai yang rendah.

Kompetensi sangat mempengaruhi kinerja Pegawai, dan kompetensi sering digunakan juga sebagai pemicu peningkatan kinerja pegawai sebab kompetensi merupakan bagian dari sumberdaya manusia dalam rangka pembinaan, pengarahan dan perkembangan Pegawai dalam pemerintahan.

Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai. Berdasarkan hasil data sekunder yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai IIIa, IIc, IIa dan Ib selama tahun 2013-2017 mengalami fluktuasi. Nilai rata-rata kinerja pegawai Tahun 2013 rata-rata 88,38. Sedangkan Tahun 2014 turun menjadi 87,48. Tahun 2015 nilai rata-rata SKP pegawai adalah 90,10 naik dari Tahun sebelumnya. Tahun 2016 nilai rata-rata SKP pegawai pada Kantor Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis adalah 88,53 dan Tahun 2017 naik dengan rata-rata 89,22. Jika dibandingkan Antara tahun 2016 dengan tahun 2017 Nilai SKP pada Pegawai Kecamatan Rupat Mengalami Peningkatan namun tidak dapat memenuhi target SKP yang telah ditetapkan yakni 90,00.

Berdasarkan observasi dan data yang diperoleh bahwa fenomena yang terjadi menyangkut kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rupat bahwa pegawai memiliki potensi yang baik untuk dicontoh, menyangkut sikap, pengetahuan dan keterampilan, dengan kompetensi yang baik akan dapat menciptakan kinerja yang baik pula. Namun demikian kinerja yang dicapai belum sesuai yang diinginkan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komptensi individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Malayu S.P. Hasibuan dalam (Ali Aqsa & Olivia, 2017) mengemukakan bahwa Manajeman Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja agar lebih efektif dan efesien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam

suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Kompetensi

Purwanto dalam Nita Indrawati (2017:9-10) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Pada Umumnya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain.

Sedangkan menurut Lyle Spencer & Signe Spencer dalam Sudarmanto (2014:26) kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Kompetensi Individu

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Manopo yang di kutip dalam Jurnal Septiyani dan Lim Sanny, 2013:275-276) adalah sejumlah karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan criteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi. Jadi, kompetensi adalah karakteristik dasar setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya. Dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial.

Kinerja

Kinerja (performance) adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Yuyun Yuniasih dan Heri Herdiana, 2017:9). Sedangkan Maluyu SP Hasibuan (2010) mengemukakan, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Irham Fahmi dalam (Ali Aqsa, 2017) mengemukakan defenisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Bernardin dalam

Sudarmanto (2014: 8) menyatakan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

MODEL ANALISIS DATA

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Rupat yang berada di Kabupaten Bengkalis, yang beralamat di Batu Panjang Jl Pelajar. Penelitian ini menggunakan desain pengujian hipotesis. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pegawai Kantor Camat Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh.

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Menurut Sugiyono (2016:142) kuisioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya terlebih dahulu selanjutnya menyebarkan kepada objek penelitian kepada PNS Kecamatan Rupat.

HASIL PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linear sederhana dari ditampilkan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,271	8,684	,952	,349
	Kompetensi Individu	,914	,167	,719	5,467

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil perngolahan pada tabel 1 diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 8,271 hal ini menunjukkan apabila variabel bebas (kompetensi individu) nilainya adalah 0, maka variabel terikat Y (kinerja) nilainya yaitu sebesar 8,271. Koefisien regresi variabel bebas (kompetensi individu) sebesar 0,914 menunjukkan bahwa apabila kompetensi individu mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,914. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi

individu dengan kinerja, semakin naik kompetensi individu yang dimiliki seorang pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin naik.

Uji T

Berdasarkan hasil uji analisis data pada tabel 1 diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,467 lebih besar dari t tabel sebesar 2.0484 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti H_a diterima, yang mana dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi individu terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Kompetensi Individu Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Marlina Budhiningtias Winanti (2011:258) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Sementara itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yandra Okrisandi, Syafrizal Chan dan Ice Kamela (2012:5-6) yang menyatakan bahwa kompetensi individu berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi individu yang dimiliki oleh pegawai tentunya akan semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya kinerja ditentukan oleh kompetensi individu pegawai. Semakin tinggi kompetensi individu pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dicapai pegawai tersebut. Sebaliknya semakin rendah kompetensi individu yang dimiliki, semakin rendah pula kinerja pegawai.

Adapun besar pengaruh antar variabel independent terhadap dipententikan diperoleh melalui uji determinasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh R Square sebesar 0,516 atau 51,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (kompetensi individu) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 51,6%. Sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data yang telah dilakukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi individu terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis. . Adapun besar pengaruh antar variabel adalah sebesar 51,6%. Sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Yang mana penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiyani dan Lem Sanny (2013) dimana dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dengan melihat hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat direkomendasikan kepada Kantor Camat Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut.

1. Sebaiknya dalam melakukan rekrutmen pegawai, hendaknya intansi kantor camat memperhatikan kompetensi individu yang dimiliki oleh calon pegawai dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, dan
2. Hendaknya pimpinan dapat selalu meningkatkan kompetensi para pegawai dengan meningkatkan aspek-aspek yang menunjang peningkatan kompetensi individu pegawai tersebut, misalnya memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan lingkup pekerjaan pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja sesuai yang telah direncanakan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan variabel lain sehingga dapat memberikan referensi lebih lanjut bagi penelitian berikutnya.

Daftar Pustaka

- Ali Aqsa, M & Olivia. 2017. *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Eko & Bisnis Vol 8 No 4.
- Ali Aqsa, M. 2017. *The Effect Of Competence To Employee Performance At Pt. Silver Silk Tour And Travel Pekanbaru*. Jurnal Eko & Bisnis Vol 8 No 1 Hal 891-909.
- Amin, Namira Mardin. 2015. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Ekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara. Universitas Hasanuddin. Skripsi.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*: 11th ed. London: Kogan Page.

-
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Indrawati, Nita. 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo. Skripsi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Notoatmodjo. 2005. *Promosi kesehatan teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Okrisandi, Yandra, dkk. 2012. *Pengaruh Kompetensi Individu, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci*. [http://www.ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JPSC2&page=article&op=viewFile&path\[\]=4320&path\[\]=3655](http://www.ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JPSC2&page=article&op=viewFile&path[]=4320&path[]=3655)
- Soleh, A., Putra, I. E., & Rahayu, Y. (2017). ANALISIS KINERJA APARATUR DAN PELAYANAN PUBLIK SEBAGAI DASAR MENUJU REFORMASI BIROKRASI YANG IDEAL. *Jurnal Development*, 5(2), 110-124.
- Sptiani & Sanny, Lem. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Beta Setia Mega*. Binus Business Review Vol. 4 No. 1 Mei 2013: 274-282.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka pelajar. Yogyakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Widiastuti, Tri. 2016. *Pengaruh Kompetensi Individu, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rsu Pku Muhammadiyah Kartasura)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. Skripsi.
- Winanti , Marlina Budhiningtias. (2011). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Komputer Indonesia; Vol.7, No.2
- Yuniasih, Yuyun & Herdiana, Heri. 2017. *Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Pada Kinerja Dosen*. Jurnal Ekonomi Manajemen 3(1) (Mei 2017) 28-34.