

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI

GOWA KABUPATEN GOWA

RILFAN KASI' RANTETA'DUNG

Dosen Stimlash Jaya Makassar

rilfankasi@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Gowa. Dalam penelitian ini termaksud dalam penelitian kuantitatif dengan metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner) dengan populasi dalam penelitian ini 130 orang pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dan sebagian dari populasi dijadikan sampel sebanyak 33 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Gowa. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan $0,003 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,329 \geq$ dari nilai $t_{tabel} 2,035$ artinya hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kata kunci: Kompetensi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Rilfan Kasi 'Ranteta'dung, 0910107908 Influence of Competence on Employee Performance of Gowa Regent's Office.

The purpose of this study was to determine the effect of competence on employee performance at the Gowa Regent's Office. In this study, it is meant in quantitative research with the method of presenting data from the results of respondents' responses (questionnaires) with the population in this study 130 employees, with the sampling technique using the Slovin formula, and part of the population sampled by 33 respondents. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 22.

The results showed that the competency variable simultaneously had a significant effect on employee performance at the Gowa Regent office. This has been proven by the results of the t test with a significant value of $0.003 \leq 0.05$ and a t-count value of $4.329 \geq$ from the t-table value of 2.035, meaning this indicates that the research results have a positive and significant effect between the competency variable (X) on employee performance (Y).

Keywords: Competence and Employee Performance

PENDAHULUAN

Saat ini memasuki dunia persaingan bebas dimana bangsa di dunia menyadari bahwa Sumber Daya Alam (SDA) tidaklah dapat diandalkan sepenuhnya dalam bersaing dengan bangsa lain dan suatu saat akan menyusut atau bahkan habis. Modal Sumber

Daya Manusia (SDM) atau modal maya (*intelektual/Virtual Capital*) yang bermutualah yang paling utama dapat membawa suatu bangsa pada titik daya saing tertentu.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sentral yang memegang peranan penting dalam mengelolah berbagai sektor pembangunan. Karena tanpa SDM yang berkualitas maka sulit untuk menjawab tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan zaman. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi, karena hampir setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang merupakan pengendali dari seluruh aktivitas organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompetensi merupakan kapabilitas seseorang untuk menggunakan keterampilan-keterampilan yang dimiliki, guna menghasilkan kinerja layanan terbaik. Kompetensi yang cukup akan membantu dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pegawai yang tepat guna, sehingga pegawai tersebut memiliki efektifitas pekerjaan yang baik serta dapat mencapai tujuan utama.

Pemerintah Kabupaten Gowa sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai. Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Kantor Bupati Gowa.

Perumusan Masalah

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompetensi pegawai pada Kantor Bupati Gowa.
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Bupati Gowa
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Gowa.

Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan yaitu

1. Untuk mengetahui kompetensi pegawai pada Kantor Bupati Gowa.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Bupati Gowa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Gowa.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Didalam melaksanakan pekerjaan, manusia dituntut mempunyai keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang yang tidak mempunyai keahlian yang sesuai disamping akan menghamburkan sumberdaya, juga akan menghasilkan keluaran yang tidak sesuai dengan standard mutu dan kualitas yang diinginkan.

Pegawai dalam mengemban tugas untuk menduduki posisi tertentu seseorang perlu menyempurnakan kemampuan (kompetensi) agar tidak mengalami kesulitan dalam pelaksanaan kerjanya (Mangkunegara, 2006: 112). Surya Dharma (2005: 102) bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk dan jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan.

Kompetensi mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skills*), kecakapan (*abilities*) atau kepribadian (*personality*) individu yang secara langsung memengaruhi kinerja mereka (Veitzal 2009:713)

Pengertian Kinerja

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen merupakan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi planning dan decision making, organizing, leading dan controlling. Rancangan yang difokuskan pada tujuan organisasi, maka akan tercipta kinerja yang sinergik, yang pada akhirnya mengantarkan organisasi pada kesuksesan.

Di jelaskan oleh Robert Becal (2004: 1-2) bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasan langsungnya, yang melibatkan penetapan pengharapan. Manajemen kinerja adalah perkakas komplit yang digunakan dengan tujuan mengoptimalkan keberhasilan setiap karyawan, kelompok kerja, manajer dan organisasi tersebut. Manajemen kinerja adalah cara yang baik untuk memanfaatkan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman karyawan.

Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas karyanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:9).

Dari definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang sering dipergunakan menunjukkan hasil/prestasi kerja pegawai selama periode tertentu. Biasanya bisa dilihat secara kuantitatif dari laporan keuangan perusahaan, baik dari laporan neraca, laporan laba rugi, laporan arus kas dan secara kualitatif dari *performance* pegawai tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data

Untuk memudahkan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa cara, yaitu : observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Metode analisis

Analisis data dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis dalam rangka penarikan simpulan, (Arikunto. 2006) pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah hasil uji statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif yang dapat digunakan adalah analisis frekuensi hasil pilihan responden. Data deskriptif dalam penelitian ini menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian yang terdiri dari identitas responden dan deskripsi atas variabel penelitian.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

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 linear sederhana dengan rumus :

$$Y=a+bx$$

Keterangan :

Y : Variabel kinerja pegawai

X : Variabel kompetensi

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana penulis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah pengaruh secara linier antara satu variabel independent (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen, apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 hasil dari penelitian ini menggunakan versi 22 sebagai alat untuk menganalisis model regresi linier sederhana, sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	41.077	9.489		4.329	.000
2. Kompetensi	.395	.150	.427	2.630	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y=a+bx$$

$$Y=41.077+395x$$

Jika diasumsikan nilai variabel X (Kompetensi) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 41.077. Variabel Kompetensi (X)

mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,395 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel kompetensi (X) sebesar 1 satuan maka (Y) akan naik 0,395. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Sementara itu, dengan membandingkan hasil perhitungan, nilai yang dihitung berada di area pengaruh positif dengan kata lain, jika variabel X meningkat, maka variabel Y juga ikut meningkat. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Gowa. Maka dapat dilihat berdasarkan analisis data deskriptif menunjukkan bahwa hasil dari uji parsial (Uji t) pada hipotesis H_1 maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel X (kompetensi) memiliki pengaruh yang baik secara positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) pada kantor Bupati Gowa. Hal ini diperoleh hasil dari pengujian Hipotesis H_1 yang diduga adanya pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja (Y) dapat diketahui dengan melihat nilai signifikan yaitu sebesar 0,003 dan nilai $t_{hitung} = 4,329$ dan $t_{tabel} = 2,035$. Maka dapat disimpulkan bahwa, jika nilai signifikan $0,003 \leq$ dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 4,329 \geq$ dari nilai $t_{tabel} 2,035$ artinya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dalam penelitian ini terungkap bahwa kompetensi pegawai merupakan salah satu aspek terpenting dalam penentuan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Gowa, dapat disimpulkan bahwa: kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Rivai. V., 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek* PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robert Bacal. 2004. *How To Manage Performance: 24 Poin Penting untuk Meningkatkan Kinerja*. Buana Ilmu
- Soelaiman, 2007. *Manajemen Kinerja: Langkah-Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Penerbit PT Intermedia Utama.
- Sriwido, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia 4(1):47-57
- Sugiyono, 2003. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung Alfabet.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Administrasi dilengkapi dengan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2013. *metode penelitian manajemen*. Bandung Alfabet.
- Suparno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pustaka Pelajar
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara

