

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KINERJA PEGAWAI

Muhammad Fauzan¹, Andi Batara Citta²

^{1,2}Magister Manajemen, STIM Lasharan Jaya, Makassar, Indonesia

Email : muhfauzan293@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Sampel penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang berjumlah 83 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : *kompetensi, kinerja pegawai*

Abstract: *The purpose of this study is to determine the influence of competence on employee performance at the Meteorology, Climatology and Geophysics Center Region IV Makassar. The analysis techniques used are simple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and t-test. The sample of this study is the State Civil Apparatus which totals 83 people. The results of the study show that competence has a positive and significant effect on employee performance*

Keywords: *competence; employee performance*

PENDAHULUAN

Peran kompetensi seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang aparatur negara sangat penting. Banyak keluhan dari masyarakat atas pelayanan seorang aparatur negara dalam suatu instansi diakibatkan oleh karena kurangnya memadainya kompetensi seorang pegawai sehingga memberikan dampak yang negatif dari masyarakat yang membutuhkan layanan atas fungsi dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemerintah terhadap suatu instansi. Fenomena ini, mengakibatkan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018). Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan memenuhi persyaratan organisasi yang sesuai kebutuhan, dan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)). Peningkatan kinerja seorang pegawai akan memberikan pengaruh yang baik bagi suatu organisasi karena tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai sesuai yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Sucipto et al., 2024; Rauf et al., 2024).

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar adalah organisasi pemerintah, dimana pegawainya harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengelola dan mengoperasikan peralatan teknologi canggih di bidang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika dan selanjutnya menyampaikan informasi di bidang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika kepada semua lapisan masyarakat khususnya yang membutuhkan informasinya dan informasi tersebut dapat dipercaya keandalannya.

Untuk itu, judul penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi yaitu dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Baron dan Amstrong dalam Wibowo, (2012). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap (Edison et al., 2017).

Dari pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya oleh para ahli, maka dapat dipahami bahwa kompetensi merupakan suatu ukuran kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan dan mengaplikasikan keterampilannya tersebut dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta memiliki keunggulan atau keahlian baik menyangkut pengetahuan, keahlian atau pun sikap sehingga ia dapat bekerja secara produktif.

Kinerja Pegawai

Menurut undang-undang No. 5 tahun 2014 yang dinamakan sebagai aparatur sipil Negara (ASN), kinerja merupakan keadaan yang dilaporkan, transparan dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui keberhasilan dalam mencapai visi lembaga, serta mengetahui dampak negatif serta positif dari suatu operasional kebijakan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu sudah terjadi sehingga menjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius. Menurut Sedarmayanti, (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV dengan jumlah responden 83. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampel.

Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS yang terdiri dari:

a. Regresi liner sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) antara variabel bebas (kompetensi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai), dengan menggunakan persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut:

$$Y = a+bX,$$

Dimana:

Y= Kinerja

a= konstanta

b= koefisien regresi

X= kompetensi

b. koefisien korelasi (r)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel

Adapun rumus yang digunakan dalam uji korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Untuk mengukur interval korelasi hubungan digunakan tabel berikut:

Tabel 1: Koefisien korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.00 - 0.19	Sangat Lemah
2	0.20 - 0.39	Lemah
3	0.40 - 0.59	Cukup Kuat
4	0.60 - 0.79	Kuat
5	0.80 - 0.99	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2014)

c. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kompetensi) terhadap variabel terikat (Y)(Kuswanto, 2012). Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi maka menggunakan rumus yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

d. uji t (uji parsial).

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompetensi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) menggunakan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom* (df) untuk menguji pengaruh $df = n-2$, Adapun rumus yang diajukan oleh Kuswanto, (2012) sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r= korelasi

n= jumlah sampel

Kemudian hasil t hitung dibandingkan dengan t tabel, dengan berpedoman kepada uji kriterianya sebagai berikut:

H_0 : t hitung < t tabel dan signifikansi hitung > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

H_a : t hitung > t tabel dan signifikansi hitung < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Regresi liner sederhana

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Liner Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,935	3,962		4,022	,000
	Kompetensi	,582	,105	,524	5,542	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2024)

Adapun persamaan regresi liner sederhana antara variabel kompetensi (X) dan kinerja Pegawai (Y) adalah:

$$Y = 15,935 + 0,582X$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dilihat hubungan antara variabel kompetensi (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial adalah positif, maka dapat dikatakan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 15,935 artinya jika kompetensi nilainya 0, maka kinerja pegawai adalah 15,935
- Nilai 0,582 artinya jika kompetensi yang mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,582.

b. Uji koefisien korelasi

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,275	,266	2,4324

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Hasil analisis pada tabel 3, diketahui nilai koefisien korelasi (r) yaitu 0,524 yang berarti hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai adalah cukup kuat.

c. Uji koefisien determinasi

Dalam Tabel 3, koefisien determinasi muncul R Square dengan nilai 0,275. Artinya besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 27,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

d. Uji t

Dari perbandingan t hitung dengan t tabel dapat disimpulkan apabila t hitung $>$ t tabel dan dinilai signifikan t hitung $<$ t tabel, maka variabel independen yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Selanjutnya pada Tabel 2, diketahui nilai signifikan untuk kompetensi (x) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t tabel $df = (n-k-1) = (83-2-1) = 80$ adalah 1,664. Berarti nilai uji t hitung $>$ t tabel ($5,542 > 1,664$) dengan demikian H_0 ditolak sehingga hipotesis bahwa terdapat pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima.

Pembahasan

Hasil uji t variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $>$ t tabel ($5,542 > 1,664$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berpengaruh positif artinya semakin tinggi nilai kompetensi maka semakin tinggi pencapaian kinerjanya. Berpengaruh positif artinya kompetensi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kontribusi atas peningkatan kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana, (2020) dan Rauf et al., (2024) dengan hasil analisis regresi linear yang disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Bintoro & Daryanto, (2017) bahwa "semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya".

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

Saran

Untuk mempertahankan kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan harus secara periodik dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Edison, dkk (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Yogyakarta
- Kuswanto, D. (2012). *Statistik, Untuk Pemula & Orang Awam*. Laskar Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 83–96. <http://www.journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/100>
- Rauf, R., Fauzy, M., Fauzan, M., & Yunus, M. (2024). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. 9(1), 650–658.
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika, Bandung
- Sucipto, N., Azis, A., Rauf, R., & Fauzan, M. (2024). *Faktor-Faktor Penentu Kinerja Pegawai*. 7, 132–140.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (kelima)*. Rajawali Pers.