

# PENGARUH ELEMEN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**Dahliah,**  
Stie Yapman Majene

**Agussalim Narwis,**  
Stie Yapman Majene

## ABSTRAK

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh elemen kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertahanan Kabupaten Majene. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini elemen kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Population di dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertahanan Kabupaten Majene yang semuanya diambil sebagai responden yakni berjumlah 93 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ada metode deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan tiga instrumen penelitian yaitu pengamatan yaitu pengamatan (observasi), wawancara (Interview), kuisioner, dan dokumentasi. Data akan diolah dengan aplikasi 22.0. berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh elemen kompetensi terhadap kinerja pegawai, baik itu secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

**Kata kunci :** *elemen kompetensi dan kinerja pegawai*

**Abstract:** *This research aims to analyze the influence of element competence to the employee performance of Majene. The hypothesis of the research is three elements of the employee as partially and simultaneously. The population of the research was 93 respondents. The method used descriptive quantitative by used four instruments, they are observation, interview, questionnaire, and documentation. The data were analyzed by using SPSS 22.0. Based on the result of the research, there is influencing of element competence to the employee performance.*

**Keywords:** *element competence and employee performance*

## Pendahuluan

Belakangan ini kompetensi seakan menjadi magnet yang sangat kuat untuk menyedot perhatian semua kalangan, terutamanya yang berkecimpung dalam dunia pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dinamika kerja dan birokrasi pemerintahan dewasa ini, telah mengalami pembenahan dalam berbagai macam aspek manajemen pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi yang semakin kreatif dan inovatif atas berbagai penemuan-penemuan baru merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi dan terus dikembangkan dengan tetap melakukan evaluasi kinerja terhadap berbagai faktor sumber daya manusia sebagai sumber dalam menciptakan sumberdaya manusia yang mampu berfikir ke arah kemajuan organisasi.

Profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil di perkantoran dilakukan oleh banyak orang dari berbagai latar belakang pendidikan dengan demikian dapat menimbulkan pertanyaan dan

keraguan akan kompetensi yang dimilikinya. Kemajuan perekonomian dan teknologi dalam era globalisasi semakin menuntut tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten di segala sektor usaha, agar mampu menghadapi persaingan yang semakin tajam menyebabkan perlunya peningkatan kemampuan SDM agar diakui memiliki kompetensi pada bidangnya. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sebagai modal sumber daya manusia yang sangat berperan dalam mengembangkan organisasi, ke arah pencapaian tujuan, namun kualifikasi setiap sumber daya manusia adalah sangat relatif dalam pengukurannya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner- Bantam English Dictionary* (dalam Rivai dan Basri, 2015:14) berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan desentralisasi pada instansi pemerintah yang terkait dengan efektivitas pelaksanaan atau realisasi berbagai macam program kerja, dan diperlukan perhatian serius mengenai peranan sumber daya manusia guna menunjang proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dengan tetap mengacu pada visi dan misi organisasi tersebut, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Menyadari bahwa potensi dan kemampuan pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang tidak merata maka perlu dirumuskan arah dan kebijaksanaan pembangunan dalam kerangka pembangunan nasional yang dilaksanakan melalui strategi pemberdayaan ke arah yang lebih maju, mandiri, sejahtera, dan berkeadilan.

Sejalan dengan pemahaman serta hasil observasi tersebut, maka fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene adalah kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan karena belum memadai sesuai dengan fungsinya baik pada bidang administrasi maupun teknis sehingga tugas dan fungsi pelayanan kepada masyarakat belum sepenuhnya optimal. Ada banyak penelitian yang mengkaji mengenai kompetensi tapi penelitian yang menggabungkan beberapa elemen kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian tentang faktor kompetensi pegawai dengan judul penelitian **“Pengaruh Elemen Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene”**.

## **Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta yang didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pengalaman dalam bidang pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan dibidang tersebut (Wibowo 2007:86). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan demikian, akan tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Sutrisno (2015:203) menggambarkan bahwa:“Kompetensi dalam organisasi publik sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi sumber daya manusia menjadi syarat utama dalam kinerja. Tanpa kompetensi, pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan secara baik. Terutama aparatur pelayanan publik yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat. Kompetensi kinerja menjadi aspek yang paling berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan.

### **2.2 Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

1. Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan.
2. Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja secara mandiri. Lebih lanjut Anwar (2006:2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

## **Metode Penelitian**

### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertahanan Kabupaten Majene. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan Pemilihan obyek penelitian ini dengan pertimbangan bahwa data dan informasi mudah diperoleh dan relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian.

### **3.2 Sampel dan Metode Pengumpulan data**

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasi yang mana beberapa variable yang diangkat pada penelitian ini akan dikaji sejauh mana pengaruhnya antara variable x dan variable y.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto,2011:107). Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang akan menjadi objek penelitian yaitu seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 93 orang. Populasi ini juga dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini sehingga digunakan secara sampel jenuh yaitu jumlah secara keseluruhan berjumlah 93 responden.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu untuk memperoleh gambaran lengkap tentang variabel yang diteliti. Adapun yang diamati adalah pengaruh elemen kompetensi yang terdiri dari : Pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene

Instrument pada penelitian ini akan menggunakan beberapa jenis metode yaitu metode pengamatan (observasi), wawancara, metode kuisisioner (daftar pertanyaan) serta metode dokumentasi. Semua data akan dianalisis melalui aplikasi SPSS 22.0.

**Hasil Penelitian**

4.3.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 24.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 93 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,2061, untuk  $df = 93-4 = 89$ ;  $\alpha = 0,05$  maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Uji Validitas Kuisisioner Variabel Independen/Bebas (X) dan variabel Dependen/terikat sebagai berikut :

a) Hasil uji validitasi kuisisioner variabel pengetahuan dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan (X1)

<b>Butir</b>	<b>rhitung</b>	<b>Sig.</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>
<b>1</b>	0,499	0,000	0,206	Valid
<b>2</b>	0,494	0,000	0,206	Valid
<b>3</b>	0,629	0,000	0,206	Valid
<b>4</b>	0,567	0,000	0,206	Valid
<b>5</b>	0,567	0,000	0,206	Valid

Sumber: data diolah 2019

b) Hasil uji validitasi kuisisioner variabel keterampilan dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel keterampilan (X2)

<b>Butir</b>	<b>rhitung</b>	<b>Sig.</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>
<b>1</b>	0,428	0,000	0,206	Valid
<b>2</b>	0,384	0,000	0,206	Valid
<b>3</b>	0,373	0,000	0,206	Valid
<b>4</b>	0,566	0,000	0,206	Valid
<b>5</b>	0,586	0,000	0,206	Valid

Sumber: data diolah 2019

c) Hasil uji validitas kuisisioner variabel sikap dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel sikap (X3)

<b>Butir</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig.</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>
1	0,428	0,000	0,206	Valid
2	0,384	0,000	0,206	Valid
3	0,373	0,000	0,206	Valid
4	0,566	0,000	0,206	Valid
5	0,586	0,000	0,206	Valid

Sumber: data diolah 2019

d) Hasil uji validitas kusioner variabel kinerja pegawai (Y) dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<b>Butir</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig.</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>
1	0,633	0,000	0,206	Valid
2	0,738	0,000	0,206	Valid
3	0,739	0,000	0,206	Valid
4	0,606	0,000	0,206	Valid
5	0,677	0,000	0,206	Valid

Sumber: data diolah 2019

#### 4.3.2. Uji Realibilitas

Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Tabel Perhitungan Reliabilitas

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>r<sub>alpha</sub></b>	<b>R<sub>krisis</sub></b>	<b>Kriteria</b>
1	Pengetahuan	0,652	0,600	Reliabel
2	Keterampilan	0,625	0,600	Reliabel
3	Sikap	0,625	0,600	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,769	0,600	Realibel

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.13. uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument pengetahuan adalah sebesar  $r_{ll} = 0,652$ , instrument keterampilan adalah sebesar  $r_{ll} = 0,625$ , instrument sikap adalah sebesar  $r_{ll} = 0,625$ , dan instrument kinerja pegawai adalah sebesar  $r_{ll} = 0,769$  ternyata

memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

4.3.3. Uji Regresi Linier Berganda

Dari perhitungan komputer yang disajikan dalam lampiran diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebagai berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Pengetahuan

X2 = Keterampilan

X3 = Sikap

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien arah regresi (koefisien dari X1, X2 , X3)

Koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0,585, variabel X2 sebesar 0,593 dan variable X3 sebesar 0,593. Koefisien regresi bernilai positif terhadap kinerja pegawai.

$$Y = -3,812+0,585X_1+0,593X_2+0,593X_3+\epsilon$$

Angka-angka yang tertera pada persamaan linier dari tabel Coefficients ouput SPSS.

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan:

$a = -3,812$  menyatakan bahwa jika pengetahuan berorientasi pada keterampilan dan sikap, maka nilai konsistensi kinerja pegawai sebesar -3,812

$b_1 = 0,585$  menyatakan bahwa pengetahuan bertambah, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,585.

$b_2 = 0,593$  menyatakan bahwa keterampilan bertambah maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,593.

$b_3 = 0,593$  menyatakan bahwa sikap bertambah, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,593

Dari perhitungan komputer program SPSS di atas diperoleh nilai  $t$  hitung sebagai berikut ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Parsial

No	Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
1	Pengetahuan X1	8.976	1.986	Berpengaruh
2	Keterampilan X2	10.365	1.986	Berpengaruh
3	Sikap X3	10.365	1.986	Berpengaruh

4.3.4. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.812	2.123		-1.796	.076
Pengetahuan	.585	.065	.627	8.976	.000
Keterampilan	.593	.057	.724	10.365	.000
Sikap	.593	.057	.724	10.365	.000

a. Dependent Variable: Kinerj\_pegawai

a) Variabel Pengetahuan (X1)

Karena  $t$  hitung  $8.976 > t$  table  $1.986$  maka Hipotesis diterima yang artinya pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

b) Variabel Keterampilan (X2)

Karena  $t$  hitung  $10.365 > t$  table  $1.986$  maka Hipotesis diterima yang artinya keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

c) Variabel Sikap (X3)

Karena  $t$  hitung  $10.365 > t$  table  $1.986$  maka Hipotesis diterima yang artinya sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh signifikan antara variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Tabel 8. Hasil pengujian berganda

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	310.934	2	155.467	70.647	.000 <sup>b</sup>
Residual	198.055	90	2.201		
Total	508.989	92			

a. Dependent Variable: Kinerj\_pegawai

b. Predictors: (Constant), Sikap, Keterampilan, Pengetahuan

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

- a)  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  : Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
- b)  $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  : Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Kriteria pengujian: Secara konvensional pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dengan df numetor = 3 dan df denominator = 93 (diperoleh dari hasil  $df = k (n-k-1) = 4; (93-4=89$  diketahui  $F_{tabel} = 2,71$  dan  $F_{hitung} = 70.647$ . Karena  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima sehingga variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

**Kesimpulan**

- 1) Kuesioner dibagikan kepada 93 responden memiliki realibilitas kinerja pegawai yang bagus dengan nilai sebesar 0,769, ini lebih besar dari r tabel sebesar 0,206 pada taraf kesalahan 5%.
- 2) Tingkat validitas item angket tergolong tinggi dengan item yang valid terhadap semua variabel. Hasil analisis menunjukkan variabel elemen kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

**Acknowledments**

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Kemenristekdikti yang telah memberikan bantuan dana penelitian kepada kami para dosen pemula sehingga kami dapat melaksanakan salah satu tugas tri dharma perguruan tinggi yakni penelitian. Terima kasih juga kami ucapkan kepada Kepala Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene beserta seluruh jajaran stafnya yang sangat membantu memberikan data

dan pelayanan yang baik selaku responden penelitian ini dan kepada pihak LPPM Stie Yapman Majene yang telah membantu dan memberikan banyak informasi atas kelancaran penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

- Adnan Anwar, (2006) *Kajian-kajian Keterampilan dan Kompetensi SDM*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Djarwanto.P. (2011) *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada., Jakarta
- Edy Sutrisno. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.1, Cet.7*. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group
- Rivai dan Basri, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*, Rajawali Press, Edisi Kedua, Jakarta
- Sutrisno Nursyahbani, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Wibowo, (2010) *Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan*.