

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN ACEH BESAR PROVINSI ACEH**

Arif Maulana
NPP. 30.0008

Asdaf Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: arifmaulana252821@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Dra. Wangsih, M.Pd

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): The background of writing this thesis is the discrepancy between the competency background and the position occupied. **Purpose:** Compiled in order to determine and analyze whether or not there is an influence between competence on the performance of Civil Servants, and to find out how much influence employee competence has on the performance of Civil Servants at the Aceh Besar Regency Personnel and Human Resources Development Agency. In this study the authors used the competency theory put forward by Spencer and Spencer in Marlina Budhiningtias Winanti (2011: 253) and the performance theory put forward by Bangun (2012: 234). **Method:** The research method used is quantitative descriptive research method. While the data collection techniques used are questionnaires and documentation. The number of samples used by the author was 28 employees at BKPSDM Aceh Besar Regency. **Results/Findings:** The results of the research that has been done are that there is a positive and significant influence between competence on the performance of civil servants in BKPSDM Aceh Besar Regency. This can also be seen from the results of the data analysis of the coefficient of determination test, the R Square (R²) value obtained is 59%, which means that competence has an important role in determining the quality of performance in BKPSDM Aceh Besar Regency. **Conclusion:** Based on the research that has been carried out, it can be concluded that there is a positive and significant influence between variable X (competence) and variable Y (performance) in BKPSDM Aceh Besar Regency, so that BKPSDM Aceh Besar Regency needs to increase employee competence so that the quality of employee performance is increasing and as expected, and place employees according to their educational background so that they can optimize performance according to their field.

Keywords: Competency, Performance, BKPSDM Aceh Besar District.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Hal yang melatarbelakangi penulisan skripsi ini adalah adanya ketidaksesuaian antara latar belakang kompetensi dengan posisi jabatan yang diduduki. **Tujuan:** Disusun guna mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Besar. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan teori kompetensi yang di kemukakan oleh Spencer and Spencer dalam Marlina Budhiningtias Winanti (2011:253) dan teori kinerja yang dikemukakan oleh Bangun (2012:234). **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner) dan dokumentasi. Jumlah Sampel yang digunakan penulis adalah 28 pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil analisis data uji koefisien determinasi, nilai R Square (R^2) yang didapat sebesar 59% yang artinya kompetensi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar. **Kesimpulan:** Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel X (kompetensi) dan variabel Y (kinerja) di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar, sehingga BKPSDM Kabupaten Aceh Besar perlu mengadakan peningkatan kompetensi pegawai sehingga kualitas dari kinerja pegawai semakin meningkat dan sesuai dengan yang diharapkan, dan menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga dapat mengoptimalkan kinerja sesuai dengan bidangnya.

Kata kunci : Kompetensi, Kinerja, BKPSDM Kabupaten Aceh Besar.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat di era globalisasi menyebabkan banyak ditemukan permasalahan baru dan juga dengan munculnya organisasi-organisasi baru menjadikan persaingan. SDM menjadi suatu hal vital dalam suatu organisasi atau lembaga, karena segala sumber daya yang ada pada manusia bisa dimanfaatkan sebagai salah satu upaya untuk meraih keberhasilan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Bilamana dalam suatu organisasi sudah memiliki teknologi canggih, aset yang besar, sumber daya alam melimpah namun jika tidak diiringi dengan SDM yang bisa mengatur dan memanfaatkannya dengan baik, tentu tidak dapat meraih keberhasilan dalam tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Buchari Alma (2004:64) bahwa pencapaian tujuan suatu organisasi sangat bergantung kepada kemauan para pegawai untuk bekerja lebih giat.

Kompetensi bisa diartikan kemampuan seseorang dalam bekerja yang meliputi aspek perilaku, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standarisasi yang diharapkan. Kapasitas SDM adalah salah satu faktor inti dalam menunjang organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekarang ini banyak ditemui di instansi pemerintahan, kebanyakan pegawai yang kompetensinya masih belum memadai, disebabkan beban kerja yang tidak menjadikan kompetensi sebagai motto yang harus dianut oleh pegawai, dan banyak didapatkan penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar pendidikan. Rendahnya kompetensi yang dimiliki seorang pegawai tentu akan berdampak terhadap kualitas pelayanan publik yang akan diberikan. SDM menjadi aspek utama dalam urusan pelayanan disebabkan manusia yang berperan sebagai pemberi pelayanan. Semakin tinggi kompetensi SDM tentu akan semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan.

Kinerja adalah proses dimana seorang pegawai atau karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi dalam suatu instansi atau perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, di antaranya sebagai berikut: motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi. SDM juga sangat berpengaruh dengan kinerja, sehingga diharuskan adanya pengelolaan SDM dengan baik agar pegawai menghasilkan kinerja yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Kompetensi pegawai sudah sepatutnya menjadi bagian penting dalam penataan pegawai. Kinerja yang dihasilkan pegawai sangat dipengaruhi oleh penempatan pegawai. Oleh karenanya dibutuhkan pertimbangan yang matang dalam menempatkan pegawai agar menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Spencer dalam buku Wibowo (2007:286)

mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dengan kebijakan begitu tentu akan menghasilkan pegawai yang penempatannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan data awal yang penulis dapatkan via whatsapp dengan salah satu pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar pada tanggal 7 September 2022, yaitu Bapak Fernanda, S.STP sebagai kepala bidang SDM mengatakan, "Disini ada beberapa jabatan yang ditempati oleh aparatur dengan latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan jabatannya sekarang." Salah satunya adalah pegawai yang menduduki jabatan sekretaris dengan kompetensi pendidikan di bidang teknik. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan kompetensi pendidikan yang dikhawatirkan akan berdampak pada pelaksanaan tugasnya. Penempatan pegawai semestinya dapat disesuaikan dengan kompetensi pendidikan dan keahliannya.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Winda Sari (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kecamatan karangpucung kabupaten cilacap". Penelitian ini menghasilkan kompetensi berpengaruh secara parsial dengan kinerja pegawai. Penelitian kedua yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Adinda Putri Vikanti (2016) dengan judul penelitian "Pemetaan kompetensi dan analisis kebutuhan pelatihan karyawan departemen aset menggunakan Training Need Assessment pada perusahaan". Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pemetaan kompetensi departemen aset masih menunjukkan adanya gap kompetensi. Gap kompetensi terdapat pada kompetensi umum dan kompetensi khusus. Penelitian ketiga yang menjadi referensi penulis merupakan penelitian oleh Jefri Sumendap, Jantje Mandey, dan Rully Mambo (2015) dengan judul penelitian "Pentingnya kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di biro umum dan keuangan universitas sam ratulangi manado". Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi kerja masih kurang dikarenakan kurangnya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mengikuti diklat, dan kinerja pegawai berada pada kategori sedang.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, namun terdapat perbedaan yang dapat dilihat pada teknik analisis data, lokus, dan pemilihan konsep teori. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan variabel kompetensi (variabel x) dengan teori dari Spencer yang memiliki 21 indikator penilaian serta variabel kinerja (variabel y) menggunakan teori dari Bangun dengan 11 indikator penilaian.

1.5 Tujuan.

Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja PNS serta seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan teori kompetensi dari Spencer yang memiliki 21 indikator penilaian serta teori kinerja menggunakan teori dari Bangun dengan 11 indikator penilaian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket(kuesioner) dan dokumentasi. Jumlah sampel yang digunakan penulis adalah 28 pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Suatu variabel ditentukan valid tidaknya dengan membuat perbandingan antara validitas kuesioner dengan titik r produk moment, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Nomor Kuisisioner	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Nomor Kuisisioner	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}
A1.1	0,628	0,374	C1.17	0,583	0,374
A1.2	0,438		C1.18	0,796	
A1.3	0,544		C1.19	0,686	
A1.4	0,597		C1.20	0,684	
A1.5	0,399		C1.21	0,856	
A1.6	0,662		A2.1	0,656	
A1.7	0,801		A2.2	0,536	
A1.8	0,561		B2.3	0,761	
A1.9	0,616		B2.4	0,792	
B1.10	0,667		C2.5	0,680	
B1.11	0,757		C2.6	0,762	
B1.12	0,859		D2.7	0,671	
B1.13	0,615		D2.8	0,713	
B1.14	0,473		D2.9	0,668	
B1.15	0,432		E2.10	0,500	
C1.16	0,393		E2.11	0,448	

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat nilai korelasi butir-butir pertanyaan yang nilainya lebih dari 0,374 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid.

3.2 UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's alpa	N of item
Kompetensi	0,920	21
Kinerja	0,858	11

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

Dari hasil uji diatas, didapatkan hasil uji reliabilitas lebih besar dari 0,60, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner tersebut dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

3.3 ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

A. Kompetensi

Statistics		
KOMPETENSI		
N	Valid	28
	Missing	0
Mean		74.11
Median		73.50
Std. Deviation		6.585
Variance		43.358
Range		22
Minimum		62
Maximum		84

KOMPETENSI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	62	1	3.6	3.6	3.6
	63	1	3.6	3.6	7.1
	64	2	7.1	7.1	14.3
	65	1	3.6	3.6	17.9
	68	1	3.6	3.6	21.4
	69	1	3.6	3.6	25.0
	71	2	7.1	7.1	32.1
	72	2	7.1	7.1	39.3
	73	3	10.7	10.7	50.0
	74	1	3.6	3.6	53.6

75	1	3.6	3.6	57.1
79	3	10.7	10.7	67.9
80	5	17.9	17.9	85.7
81	2	7.1	7.1	92.9
83	1	3.6	3.6	96.4
84	1	3.6	3.6	100.0
Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

B. Kinerja

Statistics		
KINERJA		
N	Valid	28
	Missing	0
Mean		37.43
Median		38.00
Std. Deviation		3.939
Variance		15.513
Range		16
Minimum		28
Maximum		44

KINERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	3.6	3.6	3.6
	30	1	3.6	3.6	7.1
	31	1	3.6	3.6	10.7
	32	2	7.1	7.1	17.9
	35	2	7.1	7.1	25.0
	36	3	10.7	10.7	35.7
	37	3	10.7	10.7	46.4
	38	3	10.7	10.7	57.1
	39	4	14.3	14.3	71.4
	40	2	7.1	7.1	78.6
	41	2	7.1	7.1	85.7
	42	2	7.1	7.1	92.9
	44	2	7.1	7.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

3.4 ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.390	5.590		.606	.550
	KOMPETENSI	.459	.075	.768	6.112	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

3.5 UJI T

Hasil Uji-t Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.390	5.590		.606	.550
	KOMPETENSI	.459	.075	.768	6.112	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,112, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,706, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,112 > 1,706$). Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar.

3.6 UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.574	2.57110

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

Berdasarkan hasil olahan data di atas, dapat diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,59 atau 59%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai berada pada interval 50% - 81% sehingga memiliki tingkat pengaruh yang tinggi (kuat). Kemudian dari hasil olahan data di atas menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel X (kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja) sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3.6. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini memiliki hipotesis bahwa kompetensi pegawai berpengaruh atau tidak adanya pengaruh terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar. Untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut, penulis menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan program SPSS *versi 26 for windows*. Dari hasil olahan data di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} 6,112 > t_{tabel} 1,706$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara keseluruhan, hasil uji t di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar menunjukkan pengaruh yang kuat. Hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang nilai R square menunjukkan angka 0,59. Apabila nilai dari hasil tersebut dimasukkan kedalam kriteria kuat lemahnya pengaruh variabel X ke variabel Y maka berada pada kriteria kuat. Nilai tersebut memiliki pengertian bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar adalah 59%. Adapun 41% yang menjadi sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa diduga semakin tinggi nilai kompetensi pegawai (kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial), maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja PNS. Dengan demikian kontribusi kinerja seluruh pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar sudah memberikan kinerja terbaik kepada organisasi melalui pegawainya yang berkompoten.

Berdasarkan hasil olahan data di atas, dari ketiga indikator variabel kompetensi (kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial) dapat diketahui indikator kompetensi yang paling besar mempengaruhi variabel kinerja yaitu indikator kompetensi intelektual yang memiliki persentase pengaruh sebesar 0,605 atau 60,5%. Sedangkan indikator kompetensi emosional memiliki persentase pengaruh sebesar 0,453 atau 45,3% dan indikator kompetensi sosial memiliki persentase pengaruh sebesar 0,538 atau 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kompetensi intelektual dan indikator kompetensi sosial berada pada interval koefisiensi 50% - 81% sehingga memiliki tingkat pengaruh yang kuat (tinggi), sedangkan indikator kompetensi emosional berada pada interval koefisiensi 17% - 49% sehingga memiliki tingkat pengaruh yang cukup.

Berbeda dengan temuan dua penelitian sebelumnya, pada penelitian ini kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Hal ini disimpulkan dari hasil olahan data koefisien determinasi, yang diketahui nilai R Square menunjukkan angka 0,59 atau 59% dan jika dimasukkan kedalam kriteria kuat lemahnya pengaruh variabel X ke variabel Y maka berada pada kriteria kuat.

3.7 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis mendapatkan salah satu hal yang menghambat dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar adalah keterbatasan dalam anggaran. Namun BKPSDM Kabupaten Aceh Besar tetap mengupayakan untuk dapat diselenggarakan bagi para pegawai, terutama bagi pejabat struktural karena hal tersebut merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi dalam peningkatan kompetensi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel X (kompetensi) dan variabel Y (kinerja) di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar. Kemudian variabel kompetensi memiliki persentase pengaruh sebesar 59% terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi

memiliki peran yang strategis dalam menentukan kualitas kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pengaruh variabel lain terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Aceh Besar untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, kedua orang tua, Pemerintah Kabupaten Aceh Besar khususnya BKPSDM Kabupaten Aceh Besar, seluruh keluarga besar serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. 2004. Kewirausahaan. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Budhiningtias, Marlina. 2011. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. Jurnal Makalah Ilmiah Unikom, Vol 7, No. 2., H.249-267.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Sari, W. 2021. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kecamatan karangpucung kabupaten cilacap.
- Sumendap, J., Mandey, J., Mambo, R. 2015. Pentingnya kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di biro umum dan keuangan universitas sam ratulangi manado. Jurnal Administrasi Publik Unsrat, Vol.4 , No. 32.
- Vinakanti, Adinda Putri. 2016. Pemetaan kompetensi dan analisis kebutuhan pelatihan karyawan departemen aset menggunakan Training Need Assessment pada perusahaan gas alam.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

