

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo**

*Tiara Yulistiani Goi<sup>1</sup>, Irwan Yantu<sup>2</sup>, Valentina Monoarfa<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [tiarayulistianigoi29@gmail.com](mailto:tiarayulistianigoi29@gmail.com)*

---

**Abstract:** *The research aimed to find out to what extent the effect of competence on employee work effectiveness at the Samsat (One-Stop Integrated Administration System) Office of Gorontalo Regency. The research employed a quantitative method where the data collection was conducted through questionnaires distributed to 24 respondents who became the research samples. Furthermore, the data were analyzed using simple regression analysis. The results of the t-test (partial) signified that variable X (Competence) had an effect on variable Y (Work Effectiveness). Additionally, it was obtained that the t-count value was higher t-table ( $3.349 > 1.717$ ), while the significance level of human resource competence was lower than 0.05 ( $0.003 < 0.05$ ). this meant that  $H_a$  was accepted and  $H_o$  was rejected. Thus, it could be concluded that the 95% confidence level (0.05) of the human resource competence variable had a positive and significant effect on the work effectiveness variable.*

**Keywords:** *Competence; Work Effectiveness*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini melalui kuisioner yang disebarakan kepada 24 responden yang menjadi sampel. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel X (Kompetensi) berpengaruh terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja), diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3.349 > 1,717$ ) sedangkan untuk nilai signifikan kompetensi sumber daya manusia adalah lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ). Berarti  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepercayaan 95% (0,05) variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.

**Kata Kunci:** **Kompetensi; Efektivitas Kerja**

### **PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia merupakan salah satu bagian penggerak dari keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil mampu menjadi aset penting dalam suatu kantor, meskipun tanpa dipungkiri bahwa aset non manusia seperti sumber daya alam, dan kecanggihan teknologi pendukung yang ada dalam suatu kantor juga mempunyai peranan yang penting. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kerja yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi, faktor pertama yang mempengaruhi kerja pegawai adalah faktor individu yang didalamnya termasuk kompetensi dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

efektivitas terdapat perbedaan pendapat yang diantara menggunakannya. Menurut Edy Sutrisno (2014:123) keberhasilan organisasi pada umumnya diukur dengan konsep efektivitas. Baik di kalangan akademisi maupun di kalangan praktis Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya efek akibat yang dikehendaki, kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka orang tersebut dikatakan tidak efektif.

Kemudian menyatakan bahwa: "Agar dapat mengelola kerja yang efektif, sangat penting mengklarifikasi apa yang dimaksud dengan ksinerja pegawai. Akhyadi Kaswan (2015:152) Kerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Efektivitas adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya Menurut Etzioni (2012:139), dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya

Diungkapkan oleh Tjiptono (2000:75) kompetensi sendiri dipengaruhi oleh banyak aspek, salah satunya adalah efektivitas dan cara pengorganisasiannya. Dari hasil observasi pada kantor Samsat Kabupaten Gorontalo, masih terdapat keluhan-keluhan masyarakat.

Tabel 1. Data Kerja Pegawai UPTD Wilayah II Kab. Gorontalo Tahun 2021

No	Uraian Tugas/ Pekerjaan	Target	Hasil/Capaian
1.	Merencanakan kegiatan pendataan dan penetapan sumber-sumber pendapatan dari pajak daerah sesuai rencana operasional agar pelaksanaan program tahun berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas.	100%	73%
2.	Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas pada seksi pendataan dan penetapan pajak daerah.	100%	87%
3.	Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai fungsi dan tanggungjawab yang diberikan agar berjalan tertib, lancar dan terkendali.	100%	90%
4.	Menganalisis setiap pendataan, pendaftaran, dan penetapan pajak daerah yang diajukan oleh masyarakat/wajib pajak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.	100%	100%
5.	Melaksanakan pemantauan pelaksanaan tugas pendataan, pendaftaran dan penetapan pajak daerah agar pelaksanaan tugas bawahan termonitor dan terkontrol dengan baik.	100%	50%
6.	Menganalisis pelaporan kegiatan seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan pertimbangan pimpinan.	100%	85%
7.	Menegvaluasi pelaksanaan tugas di lingkungan seksi pendataan dan penetapan pajak daerah dengan cara mengidentifikasi setiap hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja saat ini dan dimasa yang akan datang.	100%	83%
8.	Melaporkan pelaksanaan tugas seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai dengan SOP dan peraturan yang berlaku sebagai pertanggungjawaban dan bahan evaluasi atas kegiatan saat ini dan yang akan datang.	100%	90%
9.	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara lisan maupun tertulis.	100%	93%

Sumber Data: SAMSAT Kabupaten Gorontalo Tahun 2021

Keberhasilan suatu kantor tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki suatu kantor canggih sekalipun. Oleh karena itu, keberhasilan suatu kantor tidak hanya bergantung dengan teknologi pendukung yang dimiliki kantor melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Berdasarkan latar belakang

yang telah di uraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Samsat Kabupaten Gorontalo".

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, diperoleh melalui jawaban kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan statistik deskriptif. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian survei dengan cara menyebarkan pernyataan dalam bentuk kuisisioner kepada responden sebagai instrument.

Samsat Kabupaten terbagi di 3 wilayah dengan satu badan keuangan yaitu pada UPTD wilayah II samsat Limboto, kemudian Gorontalo Utara, dan kantor Samsat pembantu Sumalata berjumlah orang. Maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 24 Orang. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan dari populasi yang ada. Dengan demikian yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah pegawai Samsat Kabupaten Gorontalo (Limboto) yang berjumlah 24 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner atau angket. Dengan teknik analisis data menggunakan pengujian instrumen, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis.

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis pearson correlation. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisisioner valid adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini adalah 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan  $>0,3$  maka kuisisioner dinyatakan valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konstan dengan menggunakan analisis cronbach alpha dengan cutt off 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan  $>0,6$  maka kuisisioner dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien cronbach  $\alpha > 0,6$

##### **Analisis Statistik Deskriptif**

Ghozali (2016) statistik deskriptif merupakan statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar diviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewnes (kemencangan distribusi). Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel X (kompetensi) diperoleh presentasi skor 33,8%, variabel Y (efektivitas kerja) diperoleh presentasi skor 92,2%. Hal ini dapat disimpulkan semakin kuat budaya organisasi dalam sebuah organisasi maka kualitas pelayanan publik pun akan meningkat.

##### **Uji Regresi Linear**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik, adapun hasil regresi tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	22.257	15.040		1.480	.153
	X	.775	.231	.581	3.349	.003
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengujian di atas dengan menggunakan metode regresi linear sederhana, maka dapat di tuliskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,257 + 0,775 X$$

### Uji t

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (kompetensi) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja) pada kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat nilai t-hitung variabel sistem informasi manajemen sebesar 3.349. Untuk mendapatkan simpulan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak, maka terlebih dahulu harus ditentukan nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel bergantung besarnya df (degree of freedom) atau derajat kebebasan serta tingkat signifikansi yang akan digunakan. Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 24 orang responden, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) dan nilai df sebesar  $n-k-1 = 22$  maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,717.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi Y (dependen).

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 <sup>a</sup>	.338	.308	3.189
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa nilai  $R^2$  dalam perhitungan koefisien determinasi antara variabel kompetensi terhadap variabel efektivitas kerja adalah sebesar 0,338 atau jika dipersentasikan menjadi 33,8% dimana nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen kompetensi (X) dalam menjelaskan variabel dependen efektivitas kerja (Y) sebesar 0,338 atau 33,8% sedangkan sisanya 0,662 atau 66,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja. Dengan pengaruh 33,8% penelitian ini menunjukkan kondisi yang signifikan, artinya besarnya variabel kompetensi yang terdiri dari tiga indikator yaitu kualitas, kuantitas, kehadiran. Karena pegawai harus mendapatkan kualitas dan kuantitas, serta kehadiran maka kantor akan cenderung bertambah pula kedisiplinan para pegawai. Kompetensi bagi pegawai merupakan salah satu faktor paling penting yang menjadi pendorong dalam bekerja apalagi jika hal itu diimbangi dengan kesadaran dan tanggung jawab kantor.

Pada deskriptif variabel kompetensi diperoleh hasil tanggapan responden yakni dalam kategori sangat baik. Dengan indikator tertinggi yakni kualitas dikarenakan menurut pegawai kualitas

sangat penting dalam suatu instansi dilihat dari kemampuan pegawai masing-masing. Sementara itu indikator yang mendapatkan nilai terendah pada variabel kompetensi yaitu kuantitas, dimana kuantitas ini bisa dikatakan belum maksimal atau belum ternetlalisir dengan baik dalam instansi tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya serta hasil data yang diperoleh dengan SPSS 22, maka dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap kerja pegawai yakni sebesar 35,6% sedangkan sisanya 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai diterima. Hal ini diartikan apabila kompetensi ini berjalan dengan baik dalam sebuah instansi maka efektivitas kerja pegawai pun ikut meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Poernomo, E. 2012. Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Manajer pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi* 6(2): 107-108.
- Qomariah. 2011. Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonom* 14(2): 52-70
- Riyono, B. dan E. Zulaifah. 2011. Psikologi Kepemimpinan. UGM Press.Yogyakarta. Robbins, P.S. 2012. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Terjemahan. Edisi kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi.
- Cetakan pertama. Penerbit Pustaka Pelajar. Jakarta. Sunu, P. 1999. Peran SDM dalam Penerapan ISO 9000. Grasindo. Jakarta. Sutrisno. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 2(1): 54-58
- Thoyib, A. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7(1): 60-73 Tjiptono, F. 1997. Prinsip-prinsip Total Quality Service. Penerbit Andi. Yogyakarta.