



## PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Hainun Yusuf<sup>1</sup>, Rustam Tohopi<sup>2</sup>, Romi Tantu<sup>3</sup>

*Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo<sup>1</sup>*

*Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo<sup>2</sup>*

*Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo<sup>3</sup>*

[miayusuf16@icloud.com](mailto:miayusuf16@icloud.com)

### ABSTRAK

*Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji pengaruh kompetensi dan kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah 43 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket/kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 Microsoft Excel. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 78,4% sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial Kompetensi memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Kinerja Pegawai*

**Kata Kunci:** *Kompetensi Dan Kinerja Pegawai*

### ABSTRACT

*This research was aimed at examining the influence of employee competency and performance both partially and simultaneously at the Gorontalo City District Attorney's Office. This research used quantitative methods with a total of 43 respondents. Data was collected using the questionnaire/questionnaire method and the data analysis used was simple regression using the SPSS 25 Microsoft Excel application. The results of the research can be concluded that the competency variable has a positive and significant effect on the performance variable by 78.4%, while the remaining 21.6% is influenced by other variables not examined in this research. Partially, Competence has a more dominant influence than Employee Performance*

**Keywords:** *Employee Competency and Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi pemerintah. Menurut Floris A. Maljers, CEO Unilever N. V., (dalam Tajudin, 2017: 2) bahwa kendala terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi adalah terbatasnya sumber daya manusia dan bukan terbatasnya modal, yang menunjukkan bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusia atau pegawai dari organisasi tersebut. Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang berkompeten maka tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai secara maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dapat menentukan kinerja pegawainya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau pekerjaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi. Untuk menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaan seorang pegawai sebaiknya memiliki tingkat kompetensi yang baik. Hal ini berguna karena kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo (dalam Hidayat, 2016: 37) kinerja yaitu “Berasal dari pengertian *Performance*. Adapula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun,

sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.”

Menurut Novriyanti et al., (2020: 84) paradigma produktifitas yang baru adalah paradigma kinerja secara actual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi nonfisik.

Secara lebih tegas Armstrong & Baron (2005: 122) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Undang-undang Nomor 8 Pasal 1 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Ari, 2021: 271).

Suatu organisasi membutuhkan unsur manusia dalam menentukan berjalan atau tidaknya kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Terlaksananya kegiatan suatu organisasi ditentukan pada kemampuan manusia dalam menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam suatu organisasi disebut dengan pegawai.

Kompetensi menurut Rukajat (2018: 28) adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

Prayogi et al., (2019: 665) menyatakan “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Pengaruhnya kompetensi pegawai yang berada di kantor Kejaksaan Negeri Gorontalo. Salahsatu faktor internal yang ada dalam individu pegawai adalah kompetensi, dikarenakan kompetensi merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif. Fenomena pada kompetensi kinerja pegawai yaitu kurangnya kompetensi beberapa pegawai disebabkan deskripsi jabatan yang dibebankan pada pegawai kurang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.

Kompetensi menurut Stephen Robbin (dalam Adiaty, 2019: 116) adalah suatu kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut

ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

Adiaty (2019: 115) mengemukakan bahwa untuk mencapai keberhasilan dari suatu instansi diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi Kepemimpinan, kompetensi pegawai dan budaya instansi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Prayogi et al., (2019: 667) menyatakan bahwa kompetensi ialah perilaku dan keterampilan.

Beberapa organisasi telah mengadaptasi daftar kompetensi baku yang dikembangkan oleh para psikolog profesi atau para konsultan manajemen. Hal tersebut dihasilkan oleh pegawai atau instansi dengan reputasi baik, akan diteliti secara keseluruhan mengacu pada pegawai yang sedang melaksanakan peran mereka dengan baik atau buruk (Semil, 2018: 65).

Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat berperan dalam pencapaian nilai kinerja karena di dalam formulir penilaian kinerja terdapat target yang harus dipenuhi oleh pegawai tersebut, bagaimana seorang pegawai dapat berhasil dengan baik dalam memenuhi target tugas pokoknya apabila tidak memiliki kompetensi yang dapat mendukung pencapaian target.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo berjumlah

43 pegawai. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Teknik random sampling. Pengumpulan data menggunakan teknik Kueisoner, Wawancara dan Dokumentasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo dapat dilihat bahwa kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat digunakan bagi pegawai Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai. Berikut merupakan penjelasan mengenai kompetensi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sebelumnya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui tahapan pengumpulan, pengolahan dan analisis data yakni:

### **Uji Validitas**

Pada pengujian validitas yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi pegawai (X) dalam penelitian ini adalah 12 pernyataan dan untuk mengukur variable kinerja pegawai, dalam penelitian ini adalah dari 16 pernyataan. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan kriteria jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item

dikatakan valid tetapi, jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dikatakan tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  didapatkan dari tabel r dimana  $df = n - 2$ , dalam hal ini merupakan jumlah sampel atau jumlah responden.

### **Uji Reliabilitas**

Uji realibilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama maka alat tersebut reliabel. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

### **Uji Normalitas**

#### **Analisis Regresi Sederhana**

$\alpha$ : Konstanta sebesar 0,744 artinya jika variabel independen (Kompetensi Pegawai) bernilai nol maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,744

$\beta$ : Koefisien Kompetensi Pegawai (X) sebesar 1,259 artinya jika variabel kompetensi pegawai meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,259 dengan asumsi variabel lain adalah konstan.

#### **Pengujian hipotesis (Uji F)**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji simultan yang ditunjukkan oleh table anova di atas, nilai *sig* sebesar

0,000. Maka dari itu,  $sig > \alpha$  (0,05) sehingga  $H_0$  gagal tolak. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistik terdapat pengaruh yang

### **Hipotesis 1 (pengetahuan)**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang ditunjukkan oleh table koefisien di atas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,083. Maka dari itu,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (1,68195) sehingga  $H_0$  gagal tolak atau diterima. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistik tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

### **Hipotesis 2 (keterampilan)**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang ditunjukkan oleh table koefisien di atas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,952. Maka dari itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,68195) sehingga  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan terhadap kinerja pegawai.

### **Hipotesis 3 (sikap)**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang ditunjukkan oleh tabel koefisien di atas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,904. Maka dari itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,68195) sehingga  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap terhadap kinerja pegawai.

### **Koefisien Determinasi**

signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

### **Pengujian hipotesis (Uji t)**

Nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi dari model adalah sebesar 0,784. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel kompetensi dapat menjelaskan 78,4% pada variable yang mempengaruhi kinerja, sedangkan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Kompetensi Pegawai (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Kontribusi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo diketahui koefisien determinasi simultan yang diperoleh  $R^2$  0,784. Dengan demikian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo perlu untuk meningkatkan kompetensi pegawai, hal ini dikarenakan dari hasil persamaan regresi signifikan.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pada variabel X dapat diperoleh koefisien

regresi ( $\beta$ ) sebesar 1,259 dengan tanda positif yang dapat menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang searah dan positif. Kesimpulan dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa variabel kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo. Oleh karena itu apabila dilakukan peningkatan kompetensi pegawai yang lebih baik maka kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo akan mengalami peningkatan juga. Hal tersebut berdasarkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari hasil perhitungan di atas. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo terdapat hasil yang signifikan, hal tersebut menjelaskan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo.

Variabel kompetensi pegawai terdiri tiga indikator yaitu pengetahuan yaitu informasi dan hasil pembelajaran yang diperoleh oleh pegawai. Untuk mengetahui pengetahuan pegawai akan ditelusuri melalui berpikir analitis, berpikir konseptual, serta pengetahuan tentang pekerjaan dan berbagai hal yang diketahui oleh pegawai terkait dengan pekerjaannya sebagai penyelenggara pelayanan publik dimana dibutuhkan pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai yang dapat berdampak pada kinerjanya.

Keterampilan adalah kemampuan, kecakapan, kepandaian, kecekatan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Untuk mengetahui keterampilan pegawai akan ditelusuri melalui mencari informasi, proaktif, perhatian terhadap kejelasan tugas, serta kemampuan yang mempengaruhi. Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Sikap adalah pandangan, nilai, perbuatan, kelakuan untuk kerja dalam melakukan suatu tugas pekerjaan. Untuk mengetahui sikap pegawai akan ditelusuri melalui mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerja sama kelompok, memimpin kelompok serta empati.

Mewujudkan kinerja pegawai yang meningkat pada Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo maka diperlukan adanya perhatian khususnya mengenai kompetensi pegawai. Hal ini dikarenakan secara parsial kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo juga didukung dengan tingkat pendidikan pegawai yang sarjana sebesar 79,1%. Selanjutnya berdasarkan hasil  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,784 yang menunjukkan bahwa variabel terikat atau kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi pegawai sebesar 78,4%.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penjelasan mengenai pengaruh kompetensi pegawai terhadap



kinerja pegawai di atas maka dapat diketahui bahwa dari hasil analisis regresi sederhana variabel kompetensi pegawai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo. Oleh karena itu apabila dilakukan peningkatan kompetensi pegawai yang lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaiknya jika tidak adanya peningkatan kompetensi pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo maka tidak akan adanya peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Industri 4.0. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22 (2), 115–120.
- Aditama, R.A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Ari, E. A. (2021). Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Ende. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 269–284.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing performance: performance management in action*. CIPD publishing.
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. UGM PRESS.
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 4(1), 51-60.
- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh stres dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Sukodono di kabupaten lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 6(1), 36-44.
- Muazansyah, I. (2018). Pengaruh kemampuan kerja (work ability) dan kualitas kerja (work quality) terhadap kualitas pelayanan publik di dinas sosial kabupaten Bangkalan. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 48–60.
- Naim, I., Isa, R., & Tohopi, R. (2022). Efektivitas Program Generasi Berencana Dalam Pengembangan Keluarga Berkualitas Di Kecamatan Duingi Kota Gorontalo. *Jambura Journal of Administration and Public Service*, 2(2), 91–98.
- Novriyanti, K., Mufti, M. I., Samad, M. A., & Salam, R. (2020). KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA PALU. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(1), 8.
- Parameswari, P., Nurcahyanto, H., & Rihandoyo, R. (2015). Analisis Kinerja Organisasi Dinas Kebakaran Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 4(3), 12–22.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival*

- Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*),2, 666–670.
- Rahmisyari, R. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 48–61.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rukajat, A. (2018). *Manajemen pembelajaran*. Deepublish.
- Semil, N. (2018). *Pelayanan prima instansi pemerintah: kajian kritis pada sistem pelayanan publik di Indonesia*. Prenada Media.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Tajudin, D. (2017). *PERAN KUALITAS HUBUNGAN ATASAN-BAWAHAN (LMX) DAN KOMUNIKASI DALAM MEMPERKUAT HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN DAN KINERJA GURU SMK 45 LEMBANG KABUPATEN BANDUNG BARAT (Studi kasus di SMK 45 LEMBANG Kabupaten Bandung Barat)*. Tesis Program Magister Management Universitas Widyatama Bandung.
- Tebay, V. (2021). *Perilaku organisasi*. Deepublish.