



**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT BOBONG KABUPATEN
PULAU TALIABU**

Oleh :

LA SAUDIN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Luwuk
Jln. KH. Ahmad Dahlan No 79 Luwuk-Banggai Kode Pos 94711
Email: Saudinum191@gmail.com
HP = 082320687017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 21 orang Pegawai Di Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu. Metode penelitian menggunakan pendekatan metode penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan melakukan kunjungan langsung kelokasi penelitian yaitu Pada Pegawai Di Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu. Metode pengumpulan data dengan teknik (*Accidental Sampling*) melalui kuesioner dan wawancara dan dokumentasi. Dan Metode analisis data menggunakan metode analisis *regresi linear berganda* dengan menggunakan *SPSS*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X), memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu dan Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X), memberikan pengaruh dominan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu

Kata Kunci : Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja, Etos Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether the Human Resource Competency variable partially has a positive and significant effect on Employee Performance at the Bobong Sub-District Office, Taliabu Island Regency and to analyze and determine whether these variables have a dominant effect on Employee Performance at the Bobong Sub-District Office, Taliabu Island Regency. The sample in this study were 21 employees at the Bobong sub-district office, Taliabu Island regency. Librarian research methods (Library Research), namely methods or research techniques intended to obtain theories from books / literature and scientific writings that have a relationship with the discussion of this paper. For the research method using the field research method approach (Field Research), namely the method of research carried out by conducting direct visits to the research location, namely the employees at the Bobong sub-district office, Taliabu Island Regency To obtain data with the technique (Accidental Sampling) is data collection which is done through questionnaires and

interviews. Documentation, namely data collection based on other written documents and reports that have a connection with this research and distributing questionnaires. And the method of data analysis using multiple linear regression analysis using SPSS. Based on the results of the study, it shows that partially the Human Resource Competency variable (X) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at the Bobong Sub-District Office, Taliabu Island Regency and the Human Resource Competency Variable (X) has a dominant and significant influence on Employee Performance (Y) at the Bobong Subdistrict Office, Taliabu Island Regency.

Keywords: Leadership and Work Experience, Employee Work Ethics

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan ASN yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tujuan tersebut tercapai, organisasi dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Oleh karena itu, kompetensi ASN perlu diperhatikan.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya ASN yang berkualitas. Untuk menciptakan ASN yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari ASN itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada ASN, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan ASNnya, disamping kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan ASN atau PNS dari pimpinan itu sendiri. Pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadikan kompetensi menjadi salah satu aspek penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Sutrisno (2015) 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 masa depan 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. Di dalam penelitian Rahman (2017) bahwa mengukur kinerja pegawai menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, efektifitas dan komitmen kerja.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pemimpin atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering para pemimpin atau manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengakibatkan tanda-tanda adanya kinerja yang merosot.

Kinerja yang terpelihara yaitu dengan mempertahankan setiap indikator penilaian kinerja dan setiap indikator penilaian kinerja tersebut jika berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi publik atau lembaga yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut “ Bagaimana Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bobong.

II. METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a) *Uji validitas* digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika nilai *koefisien r hitung* $> 0,30$ (Sugiono:2010).
- b) *Uji reliabilitas* adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. *Uji reliabilitas* dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. *Reliabilitas* suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,60. (Situmorang et al. 2012).

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah *Analisis Regresi Linear*, maka model yang dipergunakan adalah Regresi Linear, yang dirumuskan sebagai berikut (Ghozali Imam, 2007)

$$Y = a + B_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = Kompetensi SDM

a = Intersep

B₁ = Koefisien regresi untuk variabel x₁

e = error terms/ Kesalahan Peramalan

3. *Goodness of fit*

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi (R²), nilai statistik F dan nilai statistik t.

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ di tolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H₀ diterima (Ghozali, 2007).

1. *Koefisien Korelasi*

Analisis korelasi adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengukur lemah kuatnya hubungan antara 2 variabel. Variabel ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Perhitungan korelasi. Dengan tabel korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Tabel Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,199	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 -0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	+ dan -	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2010

2. *Koefisien Determinasi (R²)*

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin besar nilai R²(mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya semakin mendekati angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2007).

3. Uji Statistik (Uji F dan Uji t)

a) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan, dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a : b_1, \text{ dan } b_2 \neq 0$$

Pengujian melalui Uji F adalah membandingkan antara probabilitas yang dicapai dengan derajat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. $F_{hit} > F_{tab}$: atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.
2. $F_{hit} < F_{tab}$: atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

b) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0$$

Pengujian melalui Uji t adalah membandingkan antara t hitung (t_{hit}) dengan t tabel (t_{tab}) dengan derajat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$).

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- a. $t_{hit} > t_{tab}$: atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. $t_{hit} < t_{tab}$: atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji *Validitas* Instrumen Penelitian.

No	Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Ket
Kompetensi SDM (X)	X1.1	0.943	<i>Valid</i>
	X1.2	0.994	<i>Valid</i>
	X1.3	0.994	<i>Valid</i>
	X1.4	0.994	<i>Valid</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.963	<i>Valid</i>
	Y.2	0.985	<i>Valid</i>
	Y.3	0.985	<i>Valid</i>
	Y.4	0.985	<i>Valid</i>
	Y.5	0.963	<i>Valid</i>

Sumber: Data Olahan Statistik, 2019

Tabel 4. Hasil Uji *Reliabilitas* Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Ket
Kompetensi SDM (X)	X1.1	0.901	<i>Reliabel</i>
	X1.2	0.989	<i>Reliabel</i>
	X1.3	0.989	<i>Reliabel</i>
	X1.4	0.989	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.943	<i>Reliabel</i>
	Y.2	0.976	<i>Reliabel</i>
	Y.3	0.976	<i>Reliabel</i>
	Y.4	0.976	<i>Reliabel</i>
	Y.5	0.943	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Olahan Statistik, 2019

Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,30$ pengujian *validitas* selengkapnya dapat di lihat pada tabel di atas. Hasil uji *reliabilitas* tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *coifisien alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel* sehingga untuk selanjutnya item – item pada masing - masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Pengujian Regresi Linear Sederhana

Pengujian pengaruh signifikan variabel. Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.317	.355		.894	.382
Kompetensi SDM	1.235	.019	.998	64.846	.000

Sumber: Data Olahan Statistik, 2019

Berdasarkan perhitungan hasil analisis *regresi linear* sederhana antara variabel independen Kompetensi Pegawai (X) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu, yang dibantu dengan menggunakan *SPSS Versi 21.0*, maka didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.317 + 1.235 X + e$$

Hasil persamaan regresi linear sederhana tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0.317, dapat diartikan jika tidak dipengaruhi variabel bebas yaitu kompetensi pegawai maka kinerja pegawai tidak akan mengalami perubahan (konstanta), dengan nilai sebesar 0.317.
 - b* (nilai koefisien regresi X) sebesar 1.235 diartikan bahwa nilai dari kompetensi pegawai (X) di Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu berpengaruh sebesar **1.235** terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu.
- c. *Uji Parsial (Uji-t)*

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji t_{hitung} dengan hasil sebagai berikut :

Hasil uji $t_{hitung} = 64.846$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.729 dengan derajat kebebasan $n-1 = 20 - 1 = 19$ $P-Value = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $64.846 > 1.729$ artinya variabel kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

d. Koefisien Korelasi (R)

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari olahan data melalui *SPSS Versi 21.0* menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,998 ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah hubungan yang sangat kuat. (lihat Tabel 4.16 hal:57).

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 ^a	.996	.995	.16517	2.151

Sumber: Data Olahan Statistik, 2019

e. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,995 atau 99,5%, artinya variabel kompetensi mempengaruhi kinerja sebesar 95%, sedangkan sisanya 0,005% adalah variabel yang lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu. Dari hasil pengujian koefisien regresi sebesar **1.235** atau sebesar 24,7% yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu. Dari hasil penelitian diatas hipotesis terbukti yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Camat Bobong Kabupaten Taliabu.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu lebih memperhatikan aspek peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai karena faktor ini ternyata lebih dominan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, tetap memperhatikan peningkatan perbaikan konsep diri/nilai-nilai, karakteristik pribadi dan motif.

2. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Peningkatan keterampilan pegawai dapat dilakukan melalui penyertaan pegawai pada program pelatihan (BIMTEK) Bimbingan Teknik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong Michael 2016 *Performance Management*. Yogyakarta : tugu publisher.
- Arikunto 2010 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rhineka cipta.
- Danim. S 2003 *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*. Jakarta : bumi aksara
- Dessler Gary 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prebahallindo, jakarta.
- Edy Sutrisno 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed, 1 cet. 7. Jakarta: kencana prenada media Group.
- Gibson L.J. dkk 1998 *Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta , erlangga.
- Handoko, T. Hani 2010 *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : edisi 1 BPFE.
- I.D.K.R. Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi, *Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja di Surabaya*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12 No.1 Maret 2016, hlm. 45.
- Manullang, M, 2006 *Manajemen Personalia*. Jakarta : Gadjah mada press.
- Mathis L Robert 2011 *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba empat.
- Moehersono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 5.
- Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Competency Based Human Resources Management*, Edisi Revisi Cetakan ke 2, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 14
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2012, hlm.40.
- Mangkunegara, Anwar prabu, (2011) *Evaluasi Kompetensi Sdm*. Edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Nawawi, Hadari. 2012 *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah mada university press.
- Rahman, Wahyudin. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR, Volume 1 Nomor 1, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. hal. 1-19
- Sugiyono 2013 *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : alfabeta.

Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, cetakan kesebelas, CV. Alfabeta : Bandung

Simamora henry 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN cetakan kedua.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 324