

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Ambon

Riski Yanto^{1*}, Mohamad A. Rahawarin², Jeanly Waisapy³

^{1,2,3} Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Pattimura Ambon, Indonesia

Email: riskiyanto0616@gmail.com^{1*}

Abstrak

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Sosial Kota Ambon. Sampel pada penelitian ini berjumlah 33 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, kuesioner menggunakan uji korelasi pearson product moment dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi dan prestasi kerja adalah sebesar 0,720 berada diantara interval koefisien 0,60-0,799, termaksud dalam tingkat hubungan yang kuat, adapun pengaruh kompetensi secara parsial memberikan sumbangan sebesar 51% terhadap prestasi kerja pegawai dan 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Keywords: Kompetensi, Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) yaitu pegawai memiliki peran yang strategis karena sebagai pengelola dan penentu keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Namun SDM juga bisa menjadi masalah, jika SDM tersebut tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Dimana tugas dan fungsi organisasi dapat dengan mudah dicapai melalui kinerja yang baik dari pegawainya, sebaliknya organisasi bisa mengalami masalah dalam mengimplementasikan tugas dan fungsinya jika kinerja pegawai tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Dengan demikian dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menguasai pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat

penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Bentuk dasar dari kompetensi adalah sepenggal dari kepribadian yang melekat pada setiap orang serta memiliki tingkah laku yang bisa di prediksi sebagai tugas dari pekerjaan. Penggunaan istilah kompetensi menurut Prihadi (Isma Arum Wardiana, 2019:133) yaitu untuk menunjuk pada dunia pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dengan kompeten. Hal ini bertumpu pada pemahaman yang umum dan berkaitan dengan jabatan, dan juga untuk melihat pada dimensi perilaku yang terdapat dibalik kinerja yang kompeten.

Kompetensi juga merupakan modal utama yang dibutuhkan untuk menjawab masalah pekerjaan yang sangat kompleks dan

dinamis dalam organisasi pemerintahan. Oleh karena itu diperlukan seseorang yang memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan seluruh tugas dibidang pekerjaannya. Kompetensi juga menjadi salah satu kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Safwan et al (Zsazsa junair, 2020:6) menjelaskan bahwa ketika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang dimilikinya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif serta dapat dimungkinkan akan mempunyai kinerja yang tinggi karena setiap aktivitas dalam pekerjaannya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Dengan kinerja yang tinggi tentu akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai dimana prestasi kerja pegawai bisa menjadi tolak ukur dari keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dimiliki organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai di dinas sosial kota ambon. Sampel pada penelitian ini berjumlah 33 responden ditentukan dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi dan kuisioner. Definisi operasional variabel kompetensi diukur oleh indikator pengakuan, pemahaman, pengkajian, umpan balik. Adapun variabel prestasi kerja di ukur oleh indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Hasil data yang diperoleh

dianalisa dengan: 1) uji kolerasi pearson produk moment dan 2) uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kolerasi pearson produk moment

Korelasi Pearson atau sering disebut Korelasi *Paerson Product Moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel. Hasil uji kolerasi pearson product moment ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. hasil uji kolerasi pearson produk moment

Correlations			
		Kompetensi	Prestasi
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	91.515	88.364
	Covariance	2.860	2.761
	N	33	33
Prestasi kerja	Pearson Correlation	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	88.364	164.727
	Covariance	2.761	5.148
	N	33	33

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel diatas merupakan hasil uji kolerasi pearson product moment penelitian yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 berdasarkan nilai yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh 33 responden. Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil koefisien kolerasi pearson product moment adalah 1 atau sebesar 0,720 dengan sigfnifikan sebesar 0,000. Kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan taraf signifikan dengan niai alpha yaitu 0,05. Berdasarkan kaidah pengujian apabila signifikan (sig) < 0,05 maka H1 diterima kdan H0 ditolak, begitupun sebaliknya apabila signifkansi (sig) > 0,05 maka h1

ditolak dan H_0 diterima. Nilai signifikansi yang di dapat adalah 0,000, menunjukan bahwa $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat signifikansi antara kompetensi terhadap prestasi kerja.

Hasil kolerasi pearson product moment menunjukan bahwa hasil kolerasinya adalah 1 atau sebesar 0,720 dengan taraf signifikan 0,000. Selanjutnya nilai koefisien kolerasi (r hitung) hasil uji analisis kolerasi tersebut dibandingkan dengan r tabel. Berdasarkan kriteria pengujian jika r hitung $> r$ tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Begitupun sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan jumlah responden 33 dan nilai alpha sebesar 0,05 atau 5% maka diperoleh r tabel sebesar 0,333, berdasarkan hasil uji kolerasi pearson product moment di atas diperoleh r hitung $0,720 > 0,333$ pada taraf signifikan 5%, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kolerasi antara kompetensi dengan prestasi kerja di dinas sosial kota ambon.

Untuk mengetahui besarnya kolerasi kompetensi dengan prestasi kerja di dinas sosial kota ambon, maka harus melihat pedoman interpretasi koefisien kolerasi dibawah ini:

Tabel 2. Interpretasi koefisien kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Berdasarkan tabel interpretasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari kolerasi pearson produk moment yang diperoleh sebesar 0,720 berada diantara interval koefisien 0,60-0,799, termaksud dalam tingkat hubungan yang kuat. Artinya

bahwa kompetensi berkolerasi kuat terhadap prestasi kerja di dinas sosial kota ambon.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur besaran distribusi variabel independen terhadap variasi (naik/turun) variabel dependen (Y). hasil pengolahan R square dijadikan sebagai rujukan nilai koefisien determinasi. R-squared merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen mempengaruhi nilai variabel dependen secara bersama-sama. Nilai R-squared (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. dengan kata lain, variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X sebesar $R^2\%$ dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil uji koefisien determinasi variabel X terhadap variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720a	.518	.502	1.600

a. Predictors: (Constant), kompetensi

Berdasarkan nilai dari tabel di atas yang diolah dengan menggunakan aplikasi spss versi 22, maka diketahui besar besaran nilai yang ada di kotak R square adalah sebesar 0,518 artinya bahwa kontribusi pengaruh variabel kompetensi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 51%. sementara pengaruh yang lain dapat dilihat melalui kontribusi variabel-variabel yang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya bahwa kompetensi berpengaruh

terhadap prestasi kerja di dinas sosial kota ambon. Pernyataan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja di dinas sosial kota ambon juga diperkuat oleh hasil uji hipotesis (uji F) yang memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 maka nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas yang menandakan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja di dinas sosial kota ambon, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan juga didukung oleh hasil uji kolerasi pearson product moment dengan melihat pearson correlation hasil kolerasi sebesar 0,720 yang berada diantara interval koefisien 0,60-0,799, termaksud dalam tingkat hubungan/kolerasi yang kuat. Dan hasil pengolahan R square dijadikan sebagai rujukan nilai koefisien determinasi. Hasil pengujian didapat nilai R square variabel kompetensi terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 0,518. Artinya bahwa kontribusi pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja di dinas sosial kota ambon sebesar 51%. Sementara pengaruh sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini Artinya bahwa kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja di dinas sosial kota ambon.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 1-7.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kurangi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.
- Chintya, I. (2015). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah di kota solok (Studi pada SKPD Kota solok). *Jurnal Akuntansi*, 3(1).
- Darmawan, D. (2014). Pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Darwina, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Manajemen Pendidikan*, 14(2).
- Hadiwijaya, H., & Hanafie, A. (2016). Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(3), 407-418.
- Herdiana, Heris, And A. Rohendi. (2021). Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Bandung Barat." *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa* 3.1 28-38.
- Ismi, Julaili. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau. *Diss. Universitas Islam Riau*.
- Juniar, Zsazsa, And Suwardi Bambang Hermanto. (2020). "Pengaruh Sasaran, Kompetensi Manajerial, Akuntabilitas, Kepemimpinan, Dan Kinerja Keuangan Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah." *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)* 9.1.
- Kusumah, A. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kualitas Pelayanan Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 4(1), 20-29.

- Meidiana, M., Ahmad, S., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 112-119.
- Nasir, A., & Oktari, R. (2011). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Ekonomi*, 19(02).
- Mardin. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Temas Shipping Kota Ambon. Diss.Universitas Pattimura,.
- Nurjannah, Sitti. (2016). "Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar." Repositori Uin
- Panggabean, N. N. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman. *eJurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 104-113.
- Rahmawati, A. (2018). "Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dandesa Kabupaten Gowa." *Journal Of Physical Therapy Science* 9.1:1-11.
- Rafi'Alwan Nuhan, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan (Doctoral dissertation, Fisip Universitas Muhammadiyah Jakarta).
- Santoso, U., & Pambelum, Y. J. (2008). Pengaruh penerapan akuntansi sektor publik terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam mencegah fraud. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1).
- Sartika, L., Widayatsih, T., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal on Education*, 5(3), 6802-6812.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Wardiana, I. A., & Hermanto, S. B. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Akuntabilitas*, 12(1), 129-144.
- Wasaseptiano, Y. (2008). Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mendorong Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Pemkab Sidoarjo (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Yanti Likur. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku. Diss.Universitas Pattimura.