
PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Pius Zagoto

Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nias Raya
piuszagoto28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. sumber jenis data yang dikumpulkan oleh peneliti adalah data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melakukan penyebaran angket/kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh yang bekerja di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang. dan dijadikan sampel berdasarkan hasil penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan pendekatan analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel terikat (Kinerja Pegawai) dan variabel bebas. (Kompetensi). Berdasarkan uji parsial bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Saran dari penulis bahwa Dalam dunia pekerjaan perlu keahlian atau kompetensi utuk dapat menyelesaikan tugas atau suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat untuk itu pegawai seharusnya mendapatkan betuk sosialisasi atau pendidikan jangka pendek dalam menambah ilmu dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan.

Kata Kunci : *Kompetensi, Kinerja; Pegawai.*

Abstrak

This study aims to determine the effect of Competence on Employee Performance at the Telukdalam District Office, South Nias Regency. This type of research uses quantitative research that is causal in nature. The source of the type of data collected by the researcher is primary data obtained directly from the research location, namely by distributing questionnaires to all employees of the Telukdalam District Office, South Nias Regency. The population in this study were all those who worked at the Telukdalam District Office, South Nias Regency, as many as 30 people. and were used as samples based on the results of the study. The data analysis technique used in this study was simple linear regression analysis. Simple regression analysis is a statistical analysis approach used to describe the relationship between the dependent variable (Employee Performance) and the independent variable. (Competence). Based on the partial test, the Competence variable has a positive and significant effect on employee performance at the Telukdalam District Office, South Nias Regency. The author's suggestion is that in the world of work, expertise or competence is

needed to be able to complete tasks or a job quickly and accurately, for that employees should get a form of short-term socialization or education in increasing knowledge in completing tasks or jobs.

Keywords : *Competence; Employee; Performance.*

A. Pendahuluan

Keberadaan manusia dalam instansi memiliki posisi sangat berpengaruh yang merupakan tokoh sentral dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa SDM maka sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan. Pada suatu organisasi, kinerja atau produktifitas kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya. Kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Apabila tujuan tersebut tercapai baru dapat dikatakan sebuah keberhasilan.

Menurut Dessler (2015) "manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamamam, dan masalah keadilan". Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan suatu organisasi, dan mengukur tingkat kemampuan kinerja dari setiap orang, yang merupakan bagian proses perencanaan untuk meninjau ulang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki suatu organisasi. Kompetensi diperlukan dalam menyempurnakan penilaian kerja karena melalui analisa kompetensi dapat diklarifikasi kriteria dalam menentukan keefektifan manajemen, maupun sistem yang digunakan untuk menguji evaluasi kinerja apakah sudah efektif atau perlu perbaikan. Kompetensi Menurut Dharma (2010) "meliputi 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". Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk

menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

konsep Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11) “mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.” Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.

konsep Kinerja Pegawai

menurut Moeheriono (2012:96) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Teori dari Boyatzis, (1982), Mengatakan bahwa Kompetensi berarti “kecakapan”, “kemampuan” dan atau “kewenangan”. Kompetensi kapasitas yang dimiliki individu untuk menampilkan perilaku yang sesuai dengan parameter organisasi, sehingga mampu memberikan hasil yang diinginkan, keterampilan interpersonal dan

manajerial dapat menunjang keefektifan kinerja. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Moeheriono, (2012) secara rinci terdapat lima faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu: keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar di tempat kerja, keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan, keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan, keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja, keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

kinerja meliputi hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Duha (2014:232) Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut :

a. Proses Penyaluran Tanggung Jawab.

Proses penyaluran tanggung jawab adalah adanya pelimpahan tugas, wewenang, kekuasaan dan pengaruh dari atasan kepada pihak yang berada dibawahnya.

b. Hubungan Positif Yang Kuat.

Kesalahan pemahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti akan terjadi didalam organisasi. Berbagai dinamika yang terjadi bisa menyebabkan beberapa hal tersebut diatas bisa saja terjadi.

c. **Pengusaan Materi Kerja.**

Penguasaan materi kerja, tentu saja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu. Sebab adanya penguasaan materi kerja, individu bisa mengendalikan diri dan pekerjaannya.

d. **Harapan.**

Harapan yang dimiliki individu, menunjukkan bahwa kalau sebenarnya individu juga berkeinginan agar dapat memiliki kinerja.

e. **Kecintaan Pada Pekerjaan.**

Individu tidak akan berpaling kemana-mana. Mereka (individu) tetap bertahan untuk mengabdikan, apapun keadaan yang dialami organisasi (dengan prestasi mengkilap atau meredup sekali pun).

f. **Lingkungan Kerja.**

Pandangan dan pemahaman akan keadaan dimana individu mengabdikan dirinya bekerja adalah hal dasar yang dimiliki individu untuk menyatu dengan apapun situasi dan kondisi didalam organisasi.

Indikator Variabel Kompetensi

Menurut Sedarmayanti dalam Yusup (2021:6) indikator kompetensi dapat diuraikan dibawah ini:

a. **Watak.**

Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.

b. **Motif.**

Indikatornya seperti memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.

c. **Konsep diri.**

Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik di dalam instansi.

d. **Pengetahuan.**

Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.

e. **Keterampilan.**

Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Indikator kinerja menurut Bangun dalam Sugiarti (2012) antara lain sebagai berikut:

a. **Jumlah Pekerjaan**

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. **Kualitas Pekerjaan**

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

c. **Ketepatan Waktu**

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan

d. **Kehadiran**

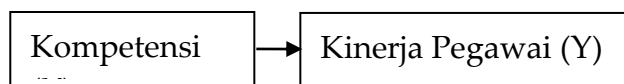
Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

e. **Kemampuan Kerja sama**

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kerangka Berpikir

kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Kompetensi para pegawai yang memadai mampu meningkatkan kinerja para pegawai.



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:64) mengatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan kerangka konseptual dan kerangka teoritis data, penelitian merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Menurut Arikunto (2013:27), metode penelitian kuantitatif adalah: “Penelitian dengan menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data,

penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.”

Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya jenis data yang dikumpulkan oleh penulis adalah data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melakukan penyebaran angket/kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh yang bekerja di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Kemudian apabila populasi kurang dari 100, maka semua populasi menjadi sampel atau dikatakan sebagai sampel jenuh. Jadi, sampel penelitian ini berjumlah 31 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuesioner tertutup, dalam teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan angket/kuesioner yang disusun berdasarkan *skala likert*. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Menurut Sugiyono (2018:153) terdapat 5 alternatif jawaban, sebagaimana terlihat dibawah ini: Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen penelitian menurut Arikunto (2013:149) merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis, sehingga mudah diolah. Instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini adalah instrumen yaitu angket. Untuk mengetahui kevalidasi data dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* (r). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas kuesioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi *produk moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi antar X dan Y
n	= Jumlah responden
x	= Skor item kuesioner
y	= Skor item kuesioner
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat seluruh skor X
$\sum y^2$	= Kuadrat jumlah seluruh skor Y

Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas dari Umar (2009:166)

1. Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)

2. Jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015:82) menyatakan bahwa pengujian realibilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_i	= Koefisien reliabilitas
k	= Jumlah butir pernyataan
σ_1^2	= Variansi total
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah variansi butir pernyataan

Menurut Nunnally dalam Ghozali (2001:140) suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018:221) uji normalitas menentukan apakah residual standar terdistribusi normal, teratur atau tidak. Jika nilai sisa sebagian besar mendekati nilai rata-rata, itu dianggap terdistribusi secara normal. Uji statistik non parametrik *kolmogrov-sminorov* (K-S) dapat digunakan untuk menentukan apakah nilai residual terstandarisasi dan berdistribusi normal atau tidak.

1. Jika hasil *kolomogrov-sminorov* menunjukkan nilai *asimp.sig* (*2_tailed*) diatas 0,05 maka data residual terdistribusi normal.
2. Jika hasil *kolomogrov-sminorov* menunjukkan nilai *asimp.sig* (*2_tailed*) dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji adanya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik yaitu mengamati *Scater Plot* dimana sumbu horinzontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertikal menggunakan nilai residual kuadrat, Sugiyono (2018:234).

Dasar analisis :

1. Jika *scater plot* membentuk pola tertentu, maka hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.
2. Jika *scater plot* menyebar secara acak, maka hal itu menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas

Teknik Analisis Data

a. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2018:267):

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan:

t = nilai t yang dihitung

\bar{x} = nilai rata-rata

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku sampel

n = jumlah anggota sampel

Menurut (Sugiyono, 2018:267)

Kriteria uji t adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Begitu sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa

akurat atau cocok garis regresi yang dibuat dalam mewakili kumpulan data yang diamati. Rumus dalam menghitung koefisien determinasi, Setiawan dan Kusri (2010:64-65) sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(y - \hat{y})^2}{\sum(y - \bar{y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

$\sum(y - \hat{y})^2$ = kuadrat selisih antara nilai y yang sebenarnya dan nilai \hat{y} yang diharapkan

$\sum(y - \bar{y})^2$ = selisih antara nilai y dan nilai \bar{y} rata-rata dilakukan.

Dalam mengetahui nilai koefisien determinasi (R^2), peneliti menggunakan alat bantu pengolah data yaitu SPSS 22.0 *for windows*.

Model Regresi

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan pendekatan analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel terikat (Kinerja Pegawai) dan variabel bebas. (Kompetensi). Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut, Sugiyono (2018:270):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = Koefisien konstanta

b = Koefisien variable bebas

X = Kompetensi

D. Temuan Penelitian dan Pembahasan Temuan Penelitian

Berdasarkan peraturan pemerintah tentang pemekaran desa, kecamatan kelurahan, maka pemerintah kabupaten Nias Selatan melaksanakan pembentukan wilayah disetiap kecamatan, dengan tujuan

untuk memperlancar pelaksanaan roda pemerintahan di kabupaten Nias Selatan.

Deskriptif Variabel Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan judul pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menghubungkan antara 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai dengan 1 (satu) variabel bebas yaitu Kompetensi. Masing-masing variabel dituangkan dalam bentuk indikator dan dibuat butir pernyataan (instrumen). Dari hasil yang diperoleh melalui butir pernyataan, untuk variabel kompetensi sebanyak 10 item pernyataan, dan kinerja pegawai item pernyataan 10 dengan responden penelitian sebanyak 30 orang pegawai.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penganalisaan dan melalui pengujian validitas dan reabilitas angket variabel Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan relabel sehingga angket yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Kompetensi

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Perolehan hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No. Item Pernyataan	R_Hitung Variabel Kompetensi N = 16	R tabel N = 16	Ket	R_Hitung Variabel Kompetensi N = 30	R tabel N = 30	Ket
1	0,805	0,497	Valid	0,797	0,361	Valid
2	0,774	0,497	Valid	0,799	0,361	Valid
3	0,721	0,497	Valid	0,641	0,361	Valid
4	0,756	0,497	Valid	0,854	0,361	Valid
5	0,721	0,497	Valid	0,847	0,361	Valid
6	0,805	0,497	Valid	0,808	0,361	Valid
7	0,852	0,497	Valid	0,823	0,361	Valid
8	0,615	0,497	Valid	0,535	0,361	Valid
9	0,781	0,497	Valid	0,788	0,361	Valid
10	0,815	0,497	Valid	0,718	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, Windows SPSS 22

b. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

N = 16		N = 30	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0,952	10	0,855	10

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, Windows SPSS 22

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,952 (uji coba) dan 0,855 (penelitian sebenarnya) > 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

c. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak yaitu dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 22 For Windows dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Lihat tabel dibawah ini:

No. Item Pernyataan	R_Hitung Variabel Kinerja N = 16	R tabel N = 16	Ket	R_Hitung Variabel Kinerja N = 30	R tabel N = 30	Ket
1	0,928	0,497	Valid	0,646	0,361	Valid
2	0,853	0,497	Valid	0,792	0,361	Valid
3	0,678	0,497	Valid	0,604	0,361	Valid
4	0,741	0,497	Valid	0,506	0,361	Valid
5	0,847	0,497	Valid	0,705	0,361	Valid
6	0,875	0,497	Valid	0,705	0,361	Valid

7	0,965	0,497	Valid	0,590	0,361	Valid
8	0,883	0,497	Valid	0,751	0,361	Valid
9	0,715	0,497	Valid	0,779	0,361	Valid
10	0,883	0,497	Valid	0,559	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, Windows SPSS 22

d. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

N = 16		N = 30	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0,952	10	0,855	10

Berdasarkan Tabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,952 (uji coba) dan 0,855 (penelitian sebenarnya) > 0,60. Hal ini sesuai dengan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,06631275
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,084
	Negative	-,118
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

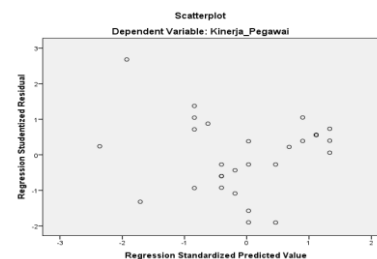
Sumber: Hasil Olahan Peneliti, Windows SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil *Kolmogorov-Smirnov*

menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Hasil Olahan Peneliti, Windows SPSS 22

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas, karena gambar diatas tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi klasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variansi residual sama untuk semua pengamatan.

Teknik Analisis Data

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis ini dilakukan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error Std.	Beta		
1	(Constant)	22,881	5,556		4,118	,000
	Kompetensi	,499	,126	,599	3,960	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, Windows SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji parsial variabel Kompetensi terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,960) > t_{tabel} (1,701)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, Dengan *degree of freedom* (df) $(n-k-1) (30-1-1) = 28$. Karena nilai $t_{hitung} (3,960) > t_{tabel} (1,701)$ dan tingkat

signifikansi $0.000 < (0.05)$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan melalui *output SPSS 22*, nilai R^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,459	,436	3,121

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, Windows SPSS 22

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,436 atau 43,6% sehingga dapat diartikan bahwa variabel Kompetensi mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 43,6% sedangkan sisanya 56,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian ini.

Model Regresi

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang merupakan teknik analisis statistik untuk menjelaskan keterkaitan variabel terikat dengan variabel bebas. Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah pelatihan dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisa dan melalui pengujian validitas dan reabilitas angket variabel pelatihan (X) dan kinerja pegawai (Y) diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

$$Y = 22,881 + 0,499 X$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat
a = 11,771
b = 0,722
X = Variabel bebas

Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti bahwa peningkatan variabel bebas (Pelatihan) akan meningkatkan variabel terikat (kinerja pegawai) atau sebaliknya.

D. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, Persamaan regresi linear sederhana $Y = 22,881 + 0,499 X$ Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan uji parsial variabel Kompetensi terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,960) > t_{tabel} (1,701)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, Dengan *degree of freedom* (df) $(n-k-1) (30-1-1) = 28$. Karena nilai $t_{hitung} (3,960) > t_{tabel} (1,701)$ dan tingkat signifikansi $0.000 < (0.05)$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
2. Untuk uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,436 atau 43,6% sehingga dapat diartikan bahwa variabel Kompetensi mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 43,6% sedangkan sisanya 56,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Dalam dunia perlu adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas atau suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat untuk itu pegawai seharusnya mendapatkan bentuk ketegasan dan kedisiplinan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah di bebankan.
2. Keahlian dalam bekerja seharusnya dapat menunjang penyelesaian tugas atau pekerjaan. Akan tetapi keahlian didalam suatu instansi khususnya pemerintahan kurang memadai. Untuk itu perlu adanya pelatihan dalam meningkatkan keahlian para pegawai,
3. Dalam posisi jabatan seharusnya para pegawai mengisi jabatan atau posisi yang sesuai dengan rekam jejak pendidikan yang ditempuh pegawai itu sendiri.
4. Penyelesaian tugas yang cepat dan tepat seharusnya di terapkan bagi seluruh pegawai supaya kinerja para pegawai tersebut dapat diakui dan diapresiasi dengan baik.
5. Kehadiran dalam bekerja terutama keaktifan dalam kantor seharusnya di ketatkan agar para pegawai tidak malas dan mengedepankan ketepatan waktu dan mengurangi keterlambatan masuk kerja.

E. Daftar Pustaka

Abdul Mutolib., Dkk. (2025). Volcanic disaster mitigation based on local wisdom: A case study from a local community in the Mount Galunggung, Indonesia. *BIO Web of Conferences*. 155 (02002)

<https://doi.org/10.1051/bioconf/202515502002>

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Buulolo, S. D. A. (2025). Pengaruh Kualitas Produk Buket Bunga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Ud. Aine Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 158-169. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1456>
- Farida, Uni dan Hartono, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Pres.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Halawa, N. M. (2025). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Produktivitas Usaha Rumah Makan Di Kelurahan Pasar Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 15-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3239>
- Harefa, D. (2025). A Contextual Physics Learning Model On Projectile Motion Through Hombo Batu Activity Within The Local Wisdom Of South Nias. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(2), 79-93. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i2.3072>
- Harefa, D. (2025). A Loving Greeting From Nias: The Meaning, Function, And Social Values In The Word Ya'ahowu. *Research on English Language Education*, 7(2), 14-27. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i2.3853>
- Harefa, D. (2025). Enhancing Children's Learning Interest Through Reading Activities In Celebration Of The Mission And Reformation In

- Bawonifaoso Village. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 53-63.
<https://doi.org/10.57094/haga.v4i1.3917>
- Harefa, D. (2025). Exploration Of The Hombo Batu Tradition Of Nias As A Stem Learning Media: Integration Of Biology, Physics, And Mathematics. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(2), 1-23.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v6i2.4080>
- Harefa, D. (2025). Filsafat pendidikan nasional sebagai budaya kearifan lokal Nias. CV Lutfi Gilang.
<https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/filsafat-pendidikan-nasional-sebagai-budaya-kearifan-lokal-nias-27>
- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata: Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang.
- Harefa, D. (2025). Gamification Of Civic Education Based On Traditional Fahombo Fighting Values In Developing A Perseverant Characte. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 6 (2), 18-32.
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i2.4079>
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27.
<https://doi.org/10.57094/kohesi.v5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research on English Language Education*, 7(1), 74-91.
<https://doi.org/10.57094/relation.v7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Humanities Education and Hombo Batu Transforming Nias Local Wisdom Towards a Sustainable Society. *International Conference on Humanities, Education, Language and Culture*, 5(1), 368-385.
- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *Civic Society Research and Education: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6 (1), 1-14.
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i1.2566>
- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and Community Engagement*, 1(3), 119-130.
<https://doi.org/10.62568/gsce.v1i3.302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan*

- Ekonomi*, 6(1), 15-27.
<https://doi.org/10.57094/jpe.v6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Local Wisdom In Nias Myths About Natural Phenomena As A Basis For Developing Science Learning And Strengthening Scientific Argumentation. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 6(1), 28-49.
<https://doi.org/10.57094/kohesi.v6i1.4075>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Modern Soil Science, Integrated Farming, And Nias Local Wisdom For Agricultural Productivity Improvement. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(2), 13-25.
<https://doi.org/10.57094/jsa.v4i2.3914>
- Harefa, D. (2025). Internalization Of Harefa Local Wisdom Values In Guidance And Counseling Services To Develop Students' Integrity-Based Character In The Nias Islands. *Counseling For All : Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 5(2), 52-68.
<https://doi.org/10.57094/jubikon.v5i2.3903>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias dalam Pembelajaran IPA. Jejak Publisher.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnvI_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Local Wisdom As A Means To Foster Independence In Mathematics Learning. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 101-117.
<https://doi.org/10.57094/afore.v4i2.3852>
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26.
<https://doi.org/10.57094/afore.v4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar. Jejak Publisher.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq_92EoYaliCA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Student Character Education Based On Kinship And Solidarity Values Of Hombo Batu To Reduce Conflicts In Schools. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(2), 61-74.
<https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i2.3921>
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27.
<https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30.
<https://doi.org/10.57094/jsa.v4i1.2585>

- Harefa, D. (2025). The Role Of Sofo-Sofo In Strengthening Health Awareness And Local Wisdom In Nias. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 12-26.
<https://doi.org/10.57094/haga.v4i2.3918>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Local Wisdom From Nias Traditional Houses As A Learning Medium For Creative Economy Among Students At SMA Negeri 1 Teluk Dalam. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 106-119.
<https://doi.org/10.57094/jpe.v6i2.3233>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Nias' Hombu Batu Culture To Improve Students' Science Literacy. Serumpun International Conference Proceedings (SICP), 1(1), 122–130. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/660>
- Harefa, D. (2025). Transformasi pendidikan IPA fisika di era industri 5.0 : mempersiapkan generasi pintar dan berinovasi. CV Lutfi Gilang.
<https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/transformasi-pendidikan-ipa-fisika-di-era-industri-5-0-mempersiapkan-generasi-pintar-dan-berinovasi-41>
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kompetensi, Pengaruh et al. 2003. "Vol.7, No. 2." 7(2): 249–67.
- Kuncoro. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Laia, T. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 1-12.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1385>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Ndraha, A. (2025). Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Minat Beli Sabun Seom Gum . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 1-14.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3238>
- Rivai , Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sampe, Maria S, Pustakawan Madya, U P T Perpustakaan, and Universitas Hasanuddin. 2014. "UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN." 2(2).
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Soetrisno, Annisa Putri, Jurnal Riset, and Bisnis Dan. 2018. "KINERJA KARYAWAN (Studi Di PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung) PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA BANDUNG." VIII(1).

- Sudaryo, Yoyo, Aribowo Agus, and Sofiati Nunung Ayu. 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. ed. Theodorus Erang. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiarti, Tuti Hartati, and Hafniza Amir. 2016. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuarial Jakarta." *Jurnal Epigram Vol. 13 No. 1 April* 13(1): 2-8.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan I: Yogyakarta: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.