

## HUBUNGAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LOLOFITU MOI KABUPATEN NIAS BARAT

Yaatulo Warae, SE.,SPd.,M.Ak

### Abstrak

*Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah pegawai yang terdapat pada Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 pegawai. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan data penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian instrumen penelitian, pengujian hipotesis. metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi sederhana.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompetensi kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,162) >  $t_{tabel}$  (1,701) dan tingkat signifikansi  $0,004 < (0,05)$ . Dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,513 (51,3%) dan sisanya 49,7 % dijelaskan oleh variabel lain.*

*Saran dalam penelitian ini adalah sebaiknya kompetensi kerja bagi para pegawai ditingkatkan lagi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hal ini akan meningkatkan kompetensi kerja pegawai dan akan meningkatkan kepercayaan diri pegawai apabila kinerja seseorang itu diperhatikan oleh pimpinan dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi terlaksana dengan baik..*

**Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai.**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia sangat mempengaruhi perkembangan ekonomi suatu negara. Demikian juga instansi pemerintah, keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia dalam mengelola sumber daya yang ada. Sumberdaya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi, karena keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan.

Kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kuantitasnya.

Selain itu juga kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, hal ini mengikat kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi kerja yang tepat para pegawai akan mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi individu anggota organisasi akan terpelihara pula. Dengan adanya kompetensi kerja bagi setiap pegawai diharapkan kinerja pegawai akan selalu

meningkat. Demikian juga dengan pemerintah, salah satu diantaranya adalah Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.

Sehubungan dengan ini, Kantor Camat Lolofitu Moi merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan terhadap masyarakat dan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik, nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi maupun kemampuan pegawai dalam bekerja, sehingga mampu melaksanakan kewajiban dan terciptanya tujuan organisasi secara keseluruhan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompetensi Kerja**

#### **Pengertian Kompetensi Kerja**

Kompetensi merupakan unsur yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar lebih efisien. Murgiyono (2002:15), mengemukakan bahwa Kompetensi adalah “hal-hal yang mampu dilakukan seseorang. Dalam pengertian ini mencakup tiga hal, yaitu: (1) atribut-atribut positif pemegang jabatan, (2) jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau superior, dan (3) perilaku pemegang jabatan”. Sementara menurut Suprpto (2002:3), bahwa Kompetensi adalah “kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya”.

Lasmahadi dalam Prayitno dan Suprpto (2002:2), mengatakan bahwa kompetensi didefinisikan “sebagai aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. 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”. (Wibowo, 2007).

Menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007:84) kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Akan tetapi, McClelland mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu.

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Dengan berbagai pendapat para ahli di atas tentang kompetensi ini, maka penulis menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan suplemen atau pelengkap deskripsi jabatan (*job description*) atau spesifikasi jabatan (*job specification*), yang sudah kita kenal dalam sumber daya manusia selama ini. Sebab pada prinsipnya, dalam model kompetensi ini telah memerinci lebih jauh mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personel individu seseorang, apakah yang dibutuhkan pada suatu posisi tertentu sudah terpenuhi atau tidak. Akhirnya, pihak manajemen lebih mudah dan leluasa menata pengembangan sumber daya manusia, lebih-lebih untuk jejang karier karyawan selanjutnya.

### **Karakteristik Kompetensi**

Suatu organisasi akan memiliki ketrampilan dan kecakapan yang diperlukan oleh setiap individu seperti gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir. Menurut Spencer (1993:9), Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan, manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan". Terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c. Konsep diri sendiri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan ketrampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan
- e. Ketrampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau ketrampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

### **Kinerja Pegawai**

#### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson et.al., 2007:171). Kinerja karyawan adalah

prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Soeprihanto, 1988:7)

Menurut Armstrong dan Baron (1998:15) bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi” berdasarkan teori tersebut maka kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam mengelola sumberdaya agar tercapainya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh kantor.

Menurut Agus Dharma (1991:105) kinerja pegawai adalah: Sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Sejalan pengertian tersebut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) kinerja pegawai adalah : Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya

Pegawai merupakan aset utama yang dimiliki oleh setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta. Pegawai (*official*) adalah orang yang bekerja dan mengelola sesuatu. Secara umum pegawai adalah bagian dari tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan personalia atau sumber daya manusia, yaitu terdiri dari buruh, karyawan dan pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2007:10), bahwa secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah:

a. Buruh

Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tulisan.

b. Karyawan

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat mingguan, harian, maupun bulanan.

c. Pegawai

Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif, penelitian ini menitikberatkan pada pengujian hipotesis yang menguji hubungan di antara variabel yang diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2007:115) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek-subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam setiap penelitian, populasi yang dipilih erat kaitannya dengan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 30 orang.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2004:116) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sesuai dengan pengertian ini maka pengambilan sampel harus diperhatikan agar pemilihan sampel tersebut dapat benar-benar sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian dan dapat mewakili populasi. Sedangkan Arikunto (1998:134), menyatakan bahwa: “untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil rumus sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Sehingga berdasarkan kutipan di atas. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari seratus, maka teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah total *sampling* keseluruhan jumlah sampel dalam penelitian ini pegawai Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 30 orang..

### **PEMBAHASAN**

Teknik analisis data merupakan syarat dalam setiap mengadakan penelitian yang di gunakan untuk menguji kebenaran yang telah di rumuskan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian ini dengan judul hubungan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lolofitumoi Kabupaten Nias Barat, didapat koefisien korelasi ganda sebesar 0.513. Nilai tersebut dapat di artikan bahwa hubungan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai sangat kuat di lokasi penelitian yaitu di Kantor Camat Lolofitumoi Kabupaten Nias Barat.

Seterusnya untuk nilai  $t_{hitung}$  di atas di peroleh 3.162 yang selanjutnya di bandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.701 dengan  $\alpha = 5\%$  di mana jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak mempunyai hubungan positif dan kuat terhadap variabel terikat atau sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas mempunyai hubungan positif dan kuat terhadap variabel terikat. Karena nilai  $t_{hitung}$  (3.162)  $>$   $t_{tabel}$  (1.701) maka dapat disimpulkan  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima artinya bahwa variabel bebas kompetensi kerja mempunyai hubungan positif dan kuat terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Diperoleh nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,513 (51,3%) kinerja pegawai bisa menjelaskan variabel bebas (kompetensi kerja) sedangkan sisanya 49,7% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti. Kompetensi kerja pegawai semakin kuat disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan pegawai dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggungjawab. Kemudian, kompetensi kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kompetensi kerja pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa kompetensi kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Selain itu juga kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, hal ini mengikat kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi kerja yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dan mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi individu anggota organisasi akan terpelihara pula. Dengan adanya kompetensi kerja bagi setiap pegawai diharapkan kinerja pegawai akan selalu meningkat.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lolofitumoi Kabupaten Nias Barat. Berdasarkan hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lolofitumoi Kabupaten Nias Barat dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai  $t_{hitung} (3,162) > t_{tabel} (1,701)$  dan tingkat signifikansi  $0,004 < (0,05)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel Kompetensi kerja (X) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y)

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Ada baiknya kompetensi kerja bagi para pegawai ditingkatkan lagi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Camat lolofitumoi Kabupaten Nias Barat agar lebih diperhatikan supaya para pegawai merasa nyaman dan semangat kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini akan meningkatkan kompetensi kerja pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih efektif, efisien dan intensif.

3. Apabila akan ada yang berminat untuk menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil secara kancah (lebih luas) penelitian yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak serta memasukan variabel yang belum diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,S. (1998). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Amstrong. (1998). . *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta.
- Agus, Dharma, (1991) *Manajemen Prestasi*,Yogyakarta
- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara ( 2005) *Evaluasi Kinerja SDM''*.Jakarta
- Gibson. (2007). *Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta
- Gujarati, DH, (1995), *Basic Economics*, 3<sup>rd</sup> edition, Prentice Hall International Edition, USA.
- Moeheriono, 2009 *Penggunaan Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Galia Indonesia.
- Prihadi, (2004) *Assesment Centre Gramedia* pustaka utama, Jakarta
- Palan, (2007). *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM* untuk meningkatkan daya saing organisasi, Jakarta.
- Robbins, (1994) *Teori Organisasi*, Arcan, Jakarta
- Sadarmayanti, (2001) *Sumberdaya Manusia Produktifitas Kerja* mandar maju, Bandung.
- Suliyanto, (2008) *Teknik Proyeksi Bisnis*. ED 1. ANDI : Yogyakarta.
- Sugiyono (2007) *Stastistik Untuk Penelitian dan Aplikasi* dengan SPSS 15.00 windows, alfabeta Bandung.
- (2004). *Metode Penelitian Bisnis* alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pranada Media Group. Jakarta.
- Soeprihantono.(1988). *Penelitian Pelaksanaan Pekerja dan Pengembangan Karyawan*.Yogyakarta. BPFPE.
- Spencer (1993) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta
- Suparno, (2001) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta.
- Suwatno, 2009 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Alveta Bandung.
- Umar, Husein. (2000). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.