

## Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi

*Muhammad Yalzamul Insan<sup>1</sup>, Nashrudin Setiawan<sup>2</sup>, Siti Maurizka Chairunisa<sup>3</sup>*

*<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi*

\*Correspondence Author: [myalza@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:myalza@dosen.pancabudi.ac.id)

### Abstrak

Kompetensi merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Pegawai yang kompeten memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Organisasi yang memiliki pegawai yang kompeten cenderung memiliki reputasi yang lebih baik di mata mitra dan publik, yang dapat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari 40 orang, dan metode sampling jenuh digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data diolah menggunakan program SPSS versi 25, dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan data. Hasil uji validitas dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung pada indikator lebih besar r-tabel sebesar 0,312. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Analisis dilakukan dengan regresi sederhana dan melibatkan uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t score sebesar  $3,170 > t$  tabel sebesar 1,688 dan signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Kompetensi, Kinerja Pegawai

### Abstract

*Competence is a crucial factor that significantly influences employee performance. Competent employees possess the skills and knowledge necessary to complete tasks efficiently and effectively, thereby enhancing overall productivity. Organizations with competent employees tend to have better reputations among partners and the public, supporting growth and sustainability. This research aims to identify the impact of competence on employee performance. A quantitative approach was used in this study, with data collected through questionnaires. The study population consisted of 40 individuals, and a saturated sampling method was employed, meaning the entire population was used as the sample. Data was processed using SPSS version 25, beginning with validity and reliability tests, to ensure data suitability. The validity test results were deemed valid as all r-count values for the indicators were greater than the r-table value of 0.312. The reliability test results showed Cronbach's alpha values greater than 0.60. Analysis was conducted using simple regression and involved t-tests (partial). The research findings indicated that the competence variable had a positive and significant partial influence on employee performance, with a t-score of  $3.170 > t$ -table of 1.688 and significance of  $0.004 < 0.05$ .*

**Keywords:** Competence, Employee Performance

Universitas Pembangunan Panca Budi

Page 82 of 88

## Pendahuluan

Keberhasilan instansi daerah dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Dengan adanya peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan, evaluasi kinerja dan manajemen karir dapat berdampak pada kinerja pegawai. Untuk menjamin keberlanjutan kerja, diperlukan sumber daya manusia yang handal sehingga hak dan kewajiban pegawai dapat terpenuhi secara efektif dan efisien dalam tugas administrasi dan pengembangan.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan dan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah. Keberhasilan dinas ini ditentukan oleh perencanaan strategis yang mudah dikomunikasikan dan dilaksanakan. Kualitas kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan melalui beberapa cara, seperti mendukung kinerja individu dan kelompok, pelatihan program pengembangan karir dan memberikan kesempatan dukungan kerja.

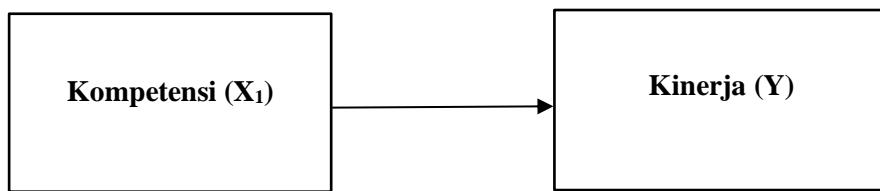
Sebagai instansi Pemerintah Kota Medan, Dinas Ketenagakerjaan merencanakan dan melaksanakan kegiatan terpadu terkait ketenagakerjaan di daerah, serta pelaksanaan kebijakan yang dirumuskan sesuai visi dan misi instansi tersebut. Kegiatan lembaga ini sangat mempengaruhi kesejahteraan masyarakat dan dunia kerja.

Peneliti melakukan pra survei untuk mengetahui kinerja pegawai. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinas masih kurang optimal. Beberapa pegawai dinas tidak selalu melakukan pengecekan ulang hasil pekerjaan yang dilakukan, karena pihak dinas tidak melakukan pengawasan terhadap hasil pekerjaan dinas. Hal ini menyebabkan pegawai dinas kurang bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif dengan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan [1]. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan instansi yaitu kinerja yang baik maka pegawai harus mampu meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya. Kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu [2] [3].

Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk lebih efektif dalam mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan menemukan solusi yang tepat, yang penting untuk kelancaran operasional. Konsep kinerja pegawai dinas sering dikaitkan dengan kompetensi, dimana salah satu faktor pendukung kinerja adalah kompetensi itu sendiri. Dimana kualifikasi yang dibutuhkan Pemerintah kota Medan telah dicapai dan dilaksanakan dengan cukup baik. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus terus melanjutkan upaya tersebut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di segala bidang. Namun fenomena yang terjadi menunjukkan tidak semua pegawai dengan standar kualifikasi dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dalam pelaksanaannya kurang maksimal. [4]. Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam suatu pekerjaan atau tugas tertentu [5] [6]. Peneliti melakukan studi pendahuluan terhadap 15 responden. Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa sebagian pegawai terkadang ditempatkan tidak pada bidang tertentu sesuai keterampilan dan kemampuannya, melainkan berdasarkan latar belakang pendidikannya. Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan kompetensi mental yang baik, peringkat berdasarkan keterampilan, dan rencana karir yang jelas, cenderung tinggi. [7] [8]. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan atau penerima layanan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis data primer serta sekunder untuk memberikan gambaran yang jelas tentang situasi dan kondisi di area penelitian. Sampel yang digunakan adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi penelitian. Agar data yang diperoleh representatif, sampel harus memiliki karakteristik yang sesuai dengan populasi yang diwakilinya [9]. Jika populasi kurang dari 100, biasanya seluruh populasi dijadikan sampel. Namun, dalam penelitian ini, penulis memilih sampel sebanyak 40 pekerja dengan harapan sampel tersebut dapat mewakili karakteristik umum populasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Sederhana, yang mencakup uji kualitas data dan uji hipotesis.



**Gambar 1.** Kerangka pikir

Kerangka pikir diatas menunjukkan kinerja diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab [1]. sedangkan kompetensi diukur dengan pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap, dan minat [10]. Selanjutnya pengembangan karir diukur oleh Pendidikan, pelatihan, mutasi, dan program pelayanan pegawai [11].

## Hasil

### Uji Validitas

Data dianggap valid apabila memenuhi syarat uji kriteria validitas kuesioner, yaitu. terlihat bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  yang diberikan pada tabel dengan *significant* 0,05%. Dalam penelitian ini uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 korelasi total item terkoreksi sebagai berikut:

Variabel	Item	Corrected-Item Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kompetensi	X-1.1	0,630	0,312	Valid
	X-1.2	0,574	0,312	Valid
	X-1.3	0,604	0,312	Valid
	X-1.4	0,603	0,312	Valid
	X-1.5	0,389	0,312	Valid
	X-1.6	0,596	0,312	Valid
	X-1.7	0,549	0,312	Valid
	X-1.8	0,627	0,312	Valid
Kinerja	Y-1.1	0,481	0,312	Valid
	Y-1.2	0,411	0,312	Valid
	Y-1.3	0,631	0,312	Valid
	Y-1.4	0,479	0,312	Valid

umber : SPSS 25 diolah Penulis (2024)

**Table 1.** Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel diatas terlihat dimana nilai r hitung lebih besar dari r pada tabel. Dalam hal ini kita mengetahui bahwa r-tabel diperoleh dari rumus  $df = n-2$  yang berarti  $df = 40-2$  adalah 38. Jika besarnya 38 adalah 0,05 maka r-tabelnya adalah 0,312. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian, seluruh kuesioner penelitian dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Data Informasi dianggap andal atau dapat dipercaya jika tanggapan seseorang terhadap suatu klaim konsisten dan stabil sepanjang waktu. [12]. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) yang seharusnya lebih besar dari 0,60. Hasil data masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Cronbach Alpha $\alpha$	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	0,840	Reliabel
Kinerja ( $Y$ )	0,710	Reliabel

umber : SPSS 25 diolah Penulis (2024)

**Table 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau setiap variabel dapat dianggap reliabel.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini digunakan program SPSS untuk pengolahan data hasil survey yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,476	,232	
	Kompetensi	,182	,064	,274

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2024)

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil analisis regresi menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,476 + 0,182 X_1 + e$$

Dari hasil persamaan analisis regresi berganda diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) = 1,476  
Nilai konstanta (a) adalah 1,476. Artinya jika nilai variabel kompetensi bernilai nol maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,476. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai menunjukkan hasil yang positif pada tahap awal.
- b. Koefisien variabel kompetensi (b1) = 0,182  
Koefisien variabel kompetensi mempengaruhi kinerja mempunyai pengaruh positif sebesar 0,182. Artinya ketika nilai variabel kompetensi meningkat maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,182.

### Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data disajikan pada tabel berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,476	,232	6,573	,000	
	Kompetensi	,182	,064	,274	3,170	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2024)

**Tabel 6.** Hasil Analisis Uji T

Keputusan uji T parsial didasarkan pada nilai t hitung > t tabel dan nilai Sig < 0,05. Jika iya berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga

hipotesis diterima. Pada penelitian ini t-tabel dihitung dengan menggunakan rumus  $df = n - k$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Diketahui  $df = 40 - 4 = 36$ . Pada tabel dengan  $df$  sebesar 36 dan  $Sig$  sebesar 0,05 diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,688.

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji t sebagai berikut:

H1: Uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y).

## Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan: Hasil analisis regresi berganda variabel kompetensi sebesar 0,182 dan. Berdasarkan uji-t, nilai t hitung adalah 3,170,  $> T_{tabel}$  sebesar 1,688 dengan nilai  $Sig$  sebesar 0,003  $<$  dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

Nilai rata-rata responden pada variabel kompetensi sebesar 3,90 yang merupakan ukuran pemahaman tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman yang baik mengenai kondisi kerja yang efektif dan efisien serta pelatihan kerja berbasis keterampilan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dinas. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai tugas, dan individu dengan kompetensi yang tinggi dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.[13] [14]

## Kesimpulan

Penelitian ini untuk menakar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian data didapat Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena isu-isu pada tingkat kota sering kali kompleks dan multidimensi, sehingga membutuhkan pendekatan penelitian yang interdisipliner dan komprehensif. Oleh karena itu, disarankan agar instansi memberikan perhatian lebih kepada pegawai yang tidak meninjau kembali hasil pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan hasil kerja dapat lebih optimal.

## Daftar Pustaka

- [1] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [2] S. Batubara and M. Y. Insan, "Analisis Determinan Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 5, no. 1, Mar. 2022, doi: 10.30596/maneggio.v5i1.10191.
- [3] R. Andika, "Jurnal Manajemen Tools Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala & Bahorok," vol. 11, no. 2, 2019.
- [4] K. D. Krisnawati and I. W. Bagia, "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma: Jurnal Manajemen*, vol. 7, no. 1, pp. 29–38, 2021.
- [5] S. S. Batubara, "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai," *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, vol. 5, no. 1, pp. 51–60, May 2022.

- [6] I. Sari and L. Lubis, “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Janeeta DKI Jaya Kota Medan,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 1–13, 2018.
- [7] Sukmayanti, I Wayan Bagia, and I Wayan Suwendra, “Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Pengembangan Karir Karyawanterhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 4, no. 1, Mar. 2016.
- [8] I. Riyanti and D. P. Diwanti, “Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan,” *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 229–234, Dec. 2023, doi: 10.30812/target.v5i2.3207.
- [9] M. Pakpahan and M. Manullang, *Metode Penelitian*. Medan: Cipta Pustaka Media, 2014.
- [10] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
- [11] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- [12] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [13] S. R. Mulyani and M. A. Saputri, “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, vol. 12, no. 1, 2019.
- [14] K. F. Ferine and C. Ermiati, “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Cabang Medan,” *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, vol. 3, no. 2, pp. 115–120, Aug. 2020, doi: 10.30596/liabilities.v3i2.5587.