Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 1 (2024): Februari, 122-127
DOI: 10.33087/jiubj.v24i1.4162

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai DP3AP2KB Kota Cimahi Jawa Barat

Arie Hendriyan*, Bambang Sucipto, Shinta Dzauharoh
STIA Bandung, Jl. Muararajeun No.51 Bandung
*Correspondence: hendryanarie@gmail.com

Abstrak. Sumber daya manusia disebut modal utama bagi suatu organisasi, hal ini dikarenakan SDM bisa menjadi sumber kekuatan yang berasal dari potensi manusia untuk meraih tujuan. Diantara aset organisasi yang harus dijaga adalah sumber daya manusia, terlebih ketika SDM tersebut mempunyai kinerja yang bagus. Penyebab kinerja pegawai dikatakan baik, salah satunya adalah kompetensi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan,karena mereka memiliki keinginan untuk terus meningkatkan hasil kerjanya. Kualitas SDM ditentukan oleh pengelolaan pemberdayaan SDM yang baik sehingga dapat membentuk SDM yang memiliki jiwa kompetitif. Kompetensi antar pegawai juga menjadi hal yang penting tak terkecuali di DP3AP2KB. Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mencari tahu pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pada pegawai di DP3AP2KB. Metode pada penelitian ini yaitu kuantitatif explanatory research dengan sampel sebanyak 34 responden dengan pengujian regresi sebagai teknik analisis statistik, determinasi, korelasi, dan uji hipotesis. Dari penelitian ini diperoleh adanya pengaruh signifikatn antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi Y = 9,674 + 0,855 X, dan koefisien 0,930 dengan kata lain tingkat hubungan kuat dengan nilai determinasi 86,5%. Sedangkan uUji hipotesis didapatkan signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci : DP3AP2KB; Kerja; Kinerja; Kompetensi; Pegawai

Abstract. *Human resources are called the main capital for an organization, this is because HR can be a source of strength that comes from human potential to achieve goals. Among the organizational assets that must be maintained is human resources, especially when these human resources have good performance. The causes of employee performance are said to be good, one of which is competence. Employees who have good competence are able to complete tasks according to the targets set, because they have the desire to continue to improve their work results. The quality of human resources is determined by good management of human resource empowerment so as to form human resources who have a competitive spirit. Competence among employees is also important, and DP3AP2KB is no exception. The purpose of the research conducted was to find out the effect of competency on performance of employees at DP3AP2KB. The method in this study is quantitative explanatory research with a sample of 34 respondents with regression testing as a statistical analysis technique, determination, correlation, and hypothesis testing. From this study, it was found that there was a significant influence between competence on employee performance with a regression value Y = 9.674 + 0.855 X, and a coefficient of 0.930, in other words the level of strong relationship with a determination value of 86.5%. While the hypothesis test obtained a significance of 0.000 or less than 0.05.*

Keywords **:** *DP3AP2KB; Employee; Competence; Performance; Work*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting bagi sebagian besar kegiatan, khususnya dalam kegiatan organisasi pemerintah atau pelayanan publik yang berhubungan dengan kesiapan dan profesionalisme. Pada dasarnya, faktor utama yang membuat tujuan suatu organisasi dapat dicapai yaitu ditentukan oleh SDM. Tanpa adanya SDM yang kompeten di bidang masing-masing, tujuan organisasi akan sulit tercapai meskipun organisasi tersebut memiliki fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai (Rahayu and Nurhayati, 2022). SDM menjadi modal utama bagi suatu organisasi, hal ini dikarenakan SDM bisa menjadi sumber kekuatan yang berasal dari potensi manusia dalam pencapaian tujuan. Prinsipnya, SDM menjadi modal yang memiliki peran penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi (Laksono, 2018).

Pelaksanaan suatu organisasi di pemerintahan khususnya dalam melaksanakan otonomi daerah, dibutuhkan pegawai yang dengan kinerja yang optimal. Kegiatan organisasi pemerintahan dirasa sulit terwujud tanpa adanya SDM yang ahli dalam bidangnya. Salah satu aset organisasi yang harus dijaga adalah sumber daya manusia, terlebih ketika SDM tersebut mempunyai kinerja yang bagus

(Dewi, 2022). Peningkatan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, hal ini dikarenakan kinerja pegawai dapat memenuhi kebutuhan organisasi agar bisa terus berkembang. Penyebab kinerja pegawai dikatakan baik, salah satunya adalah kompetensi. Pegawai dengan kompetensi yang baik akan dapat melaksanakan tugas sesuai target yang ditentukan, karena mereka memiliki keinginan untuk terus meningkatkan hasil kerjanya. Kualitas SDM ditentukan oleh baiknya manajemen pemberdayaan SDM yang akan menciptakan SDM yang memiliki jiwa kompetitif (Krisnawati and Bagia, 2021).

Seiring dengan berkembangkanya zaman, organisasi diharapkan mampu memilih dan memilah SDM yang mumpuni serta berdaya saing atau kompetitif. Hal ini dikarenakan tolak ukur keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Agar dapat mencapai keberhasilan tersebut, dibutuhkan kompetensi diantara pegawai. Kompetensi antar pegawai juga menjadi hal yang penting tak terkecuali di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana. DP3AP2KB terbentuk atas dasar Peraturan Walikota atas Perubahan Keempat dari PERWALI No. 33 Tahun 2021 No. 2 tahun 2021 soal Kedudukan, Struktur Organisasi, Tata Kerja Perangkat Daerah, Fungsi, dan Tugas. DP3AP2KB adalah suatu lembaga yang memiliki wewenang untuk melakukan tugas bidang perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, keluarga berencana, dan pengendalian penduduk. DP3AP2KB juga memiliki tugas dalam pelaksanaan kegiatan pemerintah di daerah yang diberi wewenang penuh sebagai bentuk dukungan pada program Walikota yang mana telah dijabarkan pada visi maupun misi perencanaan pembangunan daerah jangka menengah. DP3AP2KB merupakan lembaga pemerintah yang ada ditingkat Kota/Kabupaten. Salah satunya adalah DP3AP2KB Kota Cimahi.

Kompetensi pegawai dan kinerja memiliki korelasi yang sangat erat, hubungannya bisa terlihat dan akurat. Disebutkan bahwa kompetensi menjadi penyebab penting bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik (Lestari *et al.*, 2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi pegawai terhadap kinerja pada pegawai di DP3AP2KB Kota Cimahi.

Tinjauan Pustaka

Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan segala sesuatu mencakup keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan karakteristik lainnya yang membuat seseorang yang memegang jabatan tertentu maupun melaksanakan tugas, tanggung jawabnya, dan memberikan kontribusi dalam melengkapi kebutuhan suatu organisasi berdasarkan tingkatan jabatan yang diterimanya (Sedarmayanti, 2016). Secara umum, kompetensi atau competence adalah kemampuan, kecakapan atau wewenang. Secara arti kata, kompetensi adalah bagian dari keunggulan atau perilaku keahlian pimpinan maupun staf yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku baik. Kompetensi adalah karakteristik dasar manusia yang menunjukkan bagaimana ia berpikir atau berperilaku dalam arti yang luas pada kurun waktu yang cenderung lama. Kompetensi bertujuan pada karakteristik yang menjadi dasar perilaku yang memperlihatkan ciri khas (karakter), konsep diri, motif, nilai-nilai, keahlian dan juga pengetahuan yang menjadi ciri pegawai yang memiliki kinerja yang baik di tempat kerjanya (Mahribi, 2018).

Kinerja Pegawai

Kinerja memiliki arti yang memperlihatkan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, visi, misi sebuah organisasi yang berada di dalam rencana strategis sebuah organisasi (Suroto, Soetomo and Hendrajaya, 2018). Kinerja pegawai yaitu perilaku sesungguhnya yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bentuk penampilan kerja yang didapatkan sesuai tugasnya dalam suatu organisasi. Suatu kinerja dapat dikatakan baik jika terdapat salah satu hal yang begitu penting sebagai usaha sebuah organisasi dalam menumbuhkan produktivitasnya. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah faktor individual setiap pegawai yang memiliki beragam tingkat kemampuan dalam melaksanakan tugas (Nasution, 2019).

Hubungan antar variabel

Sumber daya manusia berperan penting bagi sebagian besar kegiatan, khususnya dalam kegiatan organisasi pemerintah atau pelayanan publik yang berhubungan dengan kesiapan dan profesionalisme. Prinsipnya, sumber manusia merupakan modal yang memiliki peran penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Pelaksanaan suatu organisasi di pemerintahan khususnya dalam melaksanakan otonomi daerah, dibutuhkan pegawai yang dengan kinerja yang optimal. Penyebab kinerja pegawai dikatakan baik, salah satunya adalah kompetensi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang ditentukan, dikarenakan mereka memiliki keinginan untuk terus meningkatkan hasil kerjanya. Indikator yang mempengaruhi kompetensi pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah Spencer & Spencer (1993); Putri (2017) yaitu konsep diri, karakter pribadi, pengetahuan, motivasi kerja, dan keterampilan. Kinerja yang baik seorang pegawai membuat organisasi mengalami peningkatan dan memperoleh hasil yang sesuai dengan keinginan organisasi sehingga organisasi dapat berkembang. Faktor yang mendorong kinerja pegawai untuk meningkat merupakan kompetensi, yaitu keahlian yang dimiliki pegawai yang memberikan kemampuan bekerja rapi dan bersikap menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian bidang pekerjaan yang merupakan hasil kerja keras pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan ada beberapa indikator dari kinerja yaitu kualitas, kuantitas kerja, pelaksanaan, dan tanggung jawab pekerjaan. Berikut merupakan kerangka pemikiran yang diambil berdasarkan hasil uraian teoritis:

Penelitian Terdahulu

Penelitian Heri dan Andayani (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi terhadap kinerja memiliki pengaruh senilai 87,4%. Penelitian terkait yang kedua yaitu oleh Firmansyah tahun 2020 yang berjudul Pengaruh dari Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya. Penelitian bertujuan untuk dapat mengetahui nilai dari pengaruh kompetensi Pegawai yang terdapat pada pegawai terhadap kinerja para pegawai di BKPSDM Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori (*explanatory research*). Pegawai di BKPSDM Kota Tasikmalaya merupakan responden pada penelitian tersebut dengan teknik analisis pada data tersebut dilakukan menggunakan uji regresi. Dari penelitian ini diiperoleh hasil yang memperlihatkan adanya pengaruh yang cukup kuat pada kompetensi terhadap kinerja.

Penelitian Prayogi dan Siregar (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi secara segmental memiliki hasil pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawainya. Disiplin Pun berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga dengan bersama-sama kompetensi dan disiplin memberikan pengaruh relevan terhadap kinerja, dengan nilai hasil koefisien determinasi yaitu R Square senilai 0,790 (79%) dan tersisa 21% yang berarti dipengaruhi faktor lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini seperti kompetensi, kepuasan kerja, budaya pada organisasi maupun motivasi. Penelitian Pramularso (2018) mengungkapkan bahwa bahwa kompetensi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawa CV. Inaura Anugerah Jakarta. Penelitian terkait yang keempat dilakukan oleh Mularso pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja pada Karyawan CV. Inaura Anugrah Jakarta. Sedangkan penelitian Soetrisno dan Gilang (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Bandung.

METODE

Metode kualitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan populasi seluruh pegawai di lingkungan DP3AP2KB kota Cimahi sebanyak 34 orang. Data diperoleh melalui kuesioner pada seluruh pegawai baik PNS maupun PPPK di kantor DP3AP2KB Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat berupa data primer. Regresi linier sederhana digunakan sebagai teknik analisis data dengan rumus product moment untuk melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian. Sifa (2017) menjelaskan bila jumlah populasinya < 100 orang, jumlah responden yang digunakan sebagai sampel adalah keseluruhan. Namun, jika jumlah populasi > 100 orang, maka boleh diambil antara 10-25 persen dari total populasi yang ada (Sugiyono, 2019); (Kosasih, 2019)

Tujuan penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu untuk mendapatkan data primer yang adalah tanggapan dari responden tentang pengaruh dari kompetensi kerja terhadap kinerja pada pegawai di Dinas DP3AP2KB Cimahi. Dalam mendukung deskripsi pengolahan data yang didapat dari penyebaran kuesioner, digunakan data sekunder yang diperoleh melalui tehnik dokumentasi maupun kepustakaaan yang relevan dengan topik yang dibahas. Data yang diperoleh dari kuesioner berbentuk skala ordinal skala Likert yaitu skala yang digunakan dalam menilai sikap maupun pendapat, tujuannya guna melengkapi kuesioner

yang diisi responden dalam menunjukan tingkatan respon terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Analisis regresi linier metode *ordinary least square* digunakan dalam penelitian yang dilakukan guna mengetahui pengaruh dari variabel kompetensi dengan variabel kinerja. Analisis ini menurut (Sugiyono, 2019) dipakai untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel terikat jika ada satu variabel bebas sebagai prediktor. Adapun persamaan regresi linier yang diperoleh yaitu:

Y = a + b X

Keterangan: Y = nilai variabel X yang diprediksi; a = nilai Y jika X = 0 (konstan); b = arah koefisien dari regresi; X = variabel X yang memiliki suatu nilai

Kuesioner kompetensi diadaptasi dari dimensi yang dikembangkan oleh Spencer & Spencer (1993) yang dipecah ke dalam dua jenis yaitu kompetensi dasar dan kompetensi pembeda. Dua jenis tersebut dikelompokan menjadi Konsep diri, Pengetahuan, Keterampilan dan Motivasi kerja yang kemudian dituangkan menjadi 15 item pertanyaan. Sedangkan kinerja pegawai dapat ditentukan melalui lembar evaluasi kinerja yang tersusun berdasarkan panduan kinerja pegawai (Kosasih, 2019) diantaranya yaitu pelaksanaan tugas, kuantitas kerja, tanggung jawab kerja dan kualitas kerja. Selanjutnya diadaptasi menjadi 15 indikator pertanyaan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 34 orang yaitu merupakan keseluruhan pegawai DP3AP2KB Kota Cimahi.

HASIL

Tabel 1
Data Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930	,865	,861	3,580

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukan hubungan parsial mengenai kompetensi dan kinerja pegawai melalui korelasi product moment by Pearson. Korelasi parsial menghasilkan nilai r hitung 0,930 yang mana digolongkan kuat karena >0,6000 serta bernilai positif, maka dari itu dapat diartikan bahwa kompetensi dan kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang searah. Hal ini berarti makin tinggi kompetensi, kinerja pegawai juga akan ikut tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompetensi, kinerja pegawai juga akan ikut rendah. Koefisien Determinasi (KD) bernilai 0,865 atau 86,5% (dibulatkan menjadi 90%) dari hasil (r2 x 100%) yang dapat diartikan sebagai kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 90% dan 10% sisanya merupakan pengaruh dari faktor lain. Sedangkan Tabel 2 menunjukan persamaan : Y = 9,674 + 0,855 X. Konstanta sejumlah 9,674 mengatakan bahwa ketika variabel kompetensi bernilai nol, maka kinerja pegawai adalah sejumlah 9,674 satuan. Koefisien regresi sejumlah 0,855 pada variabel kompetensi, akan memberi akibat kenaikan sejumlah 0,855 pada satuan kinerja pegawai.

Tabel 2
Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,674	3,854		2,510	,018
	X	,855	,063	,930	13,642	,000

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel kompetensi pegawai terhadap variabel kinerja di DP3AP2KB. Mengingat pentingnya kompetensi tidak hanya bagi setiap pegawai tetapi juga bagi organisasi itu sendiri, maka peneliti menyarankan agar organisasi dapat senantiasa mempertahankan kompetensi pegawainya agar tidak terjadi penurunan. Organisasi harus memahami bahwa setiap pegawai itu bekerja untuk pemenuhan atas kebutuhan dirinya, baik yang disadari ataupun tidak. Mengingat kompetensi merupakan bagian pengaruh kinerja namun terdapat faktor lain juga yang dapat nerpengaruh pada kinerja, sehingga

diperlukan penelitian yang lebih luas dalam upaya untuk mengembangkan khazanah dibidang ilmu administrasi publik. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya terhadap beberapa faktor lain yang berpengaruh pada kinerja misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, tanggung jawab, responsibilitas, dan perilaku organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, H.A. 2022, Independensi Aparat Pengawas Intern Pemerintah Guna Pelaksanaan Good Governance Berbasis CACM di Lingkungan Pemerintah Daerah, *Arena Hukum*, 15(2), 399–422.

Firmansyah, A.D. 2020, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51–59.

Kosasih, D.A. 2019, Hubungan Antara Pelatihan Toyota Production System Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang. Bandung.

Krisnawati, N.K.D. and Bagia, I.W. 2021, Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29.

Laksono, B.T. 2018, Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet Kampoeng Steak di Surabaya. Universitas Katolik Dharma Cendikia.

Lestari, I. *et al.* 2019, Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan), *Jurnal Manajemen*, 5(1), 21–26.

Mahribi, Y.M. 2018, Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Darma Persada.

Mangkunegara, A.P. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 14th edn. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Nasution, S.M. 2019, Analisis Hubungan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Konsumen Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi. Universitas Quality.

Peraturan Walikota (Perwali) Kota Cimahi No 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Walikota Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Cimahi.

Pramularso, E.Y. 2018, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 40–46.

Prayogi, M.A., Lesmana, M.T. and Siregar, L.H. 2019, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 666–670.

Putri, F.R. 2017, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung. Universitas Pasundan.

Rahayu, S.R. and Nurhayati, N. 2022, Effectiveness of the Use of Facilities at the Bureau of People's Walfare, North Sumatera Province Governor's Office, *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 664–672.

Sedarmayanti, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 5th edn. Edited by D. Sumayyah. Bandung: Refika Aditama.

Sifa, N.N. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Universitas Pasundan.

Soetrisno, A.P. and Gilang, A. 2018, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung), *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).

Spencer, L.M. and Spencer, S.M. 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 1st edn. Bandung: Alfabeta.

Suroto, A., Soetomo, W. and Hendrajaya, 2018, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Berdampak pada Kinerja Karyawan di Hotel Sahid Jaya Solo, *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 1–10.

Tjahyadi, I., Andayani, S. and Wafa, H. 2020, *Pengantar Teori dan Metode Penelitian Budaya*. 1st edn. Edited by A. Sutrisno and N. Hidayati. Lamongan: Pagan Press.