

PENGARUH KOMPETENSI DENGAN KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SUKORAMBI KABUPATEN JEMBER

Oleh:

Edhi Siswanto*, Octavian Agyl Zakaria **

* Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jember

**Alumnus Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Manusia merupakan peran utama dari setiap kegiatan. Tanpa adanya manusia, semua sarana dan prasarana tidak dapat berjalan dengan maksimal demi mewujudkan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sumberdaya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, banyak faktor yang berkaitan dengan kinerja seorang pegawai, salah satunya adalah faktor kompetensi. Dalam hal ini, seorang pegawai harus mampu mengembangkan seluruh potensi yang terbaik dalam dirinya. Seorang pegawai akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten dibidangnya. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukorambi Kabupaten Jember. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur data berupa statistik objektif melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor desa sukorambi yang berjumlah 23orang. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik total sampling dimana jumlah sample yang digunakan sama dengan populasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa sukorambi kabupaten jember. Uji secara regresi menunjukkan bahwa indicator konsep diri memberikan pengaruh paling dominan, sedangkan indicator pengetahuan memberi pengaruh paling kecil.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kantor desa merupakan salah satu tempat untuk menjalankan sistem pemerintahan pada tingkatan wilayah terkecil, yaitu desa. Dalam hal ini, kantor desa berfungsi sebagai pusat pemerintahan di wilayah desa yang digunakan oleh pemerintah desa atau yang disebut kepala desa untuk menjalankan segala aktivitas pemerintahan. Dalam menjalankan pemerintahan di desa, seorang kepala desa memiliki beberapa program sebagai wujud nyata dari sistem pemerintahan yang diterapkan. Oleh karena itu, seorang kepala desa membutuhkan anggota yang bertujuan untuk membantu melaksanakan dan mendukung kelancaran pada setiap program pemerintahan yang dijalankan. Manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan. Meskipun sarana dan prasarana serta sumber daya yang ada cukup memadai, namun tanpa dukungan sumberdaya manusia, pelayanan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumberdaya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumberdaya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan. Untuk itu, dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumberdaya manusia yang memadai untuk mendorong kinerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja seorang pegawai, salah satunya adalah faktor kompetensi.

Dalam hal ini, seorang pegawai harus mampu mengembangkan seluruh potensi terbaik dalam dirinya. Seorang pegawai akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh beberapa faktor kompetensi yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan atau keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai belum dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat yang berupa kompetensi.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kompetensi

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 dan Spencer (1993), kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan, manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri sendiri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetuhan 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 keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Pengertian Kinerja

Menurut Gibson (dikutip oleh Achmad Amins, 2009), dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Gomes (2003) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai

selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Achamd Amins (2009) mengatakan kinerja pada dasarnya ditentukan tiga hal, yaitu:

1. Kompetensi
2. Keinginan
3. Lingkungan Kerja

Dengan kata lain, dapat dinyatakan kinerja merupakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya.

Hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai

Menurut Spencer (1993), hubungan kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula Untung Sriwidodo (2010) mengatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis menggunakan metode penulisan deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif, dan ilmiah di mana data yang di peroleh berupa angka-angka (*score*, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang di nilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor desa Sukorambi kecamatan Sukorambi kabupaten Jember. Dan waktu untuk melakukn Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Mei 2015.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, faktual dan akurat dengan membuat angket kepada responden (pegawai kantor desa sukorambi) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh kompetensi dengan kinerja pegawai kantor desa sukorambi kabupaten jember.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor desa sukorambi yang berjumlah 23 responden. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono 2007). Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian Deskriptif Kuantitatif adalah dengan menggunakan indikator-indikator berikut:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Konsep diri
4. Kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $2.891 > t$ tabel sebesar 2.06 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara pengetahuan dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,265$ atau $26,5\%$ dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin juga pada angka signifikansi sebesar $0,004$ yang lebih kecil dari $0,05$. Berdasarkan kerangka teori variabel pengetahuan memiliki 3 indikator yaitu, berpikir analitis, berpikir konseptual, dan pengetahuan tentang pekerjaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari besaran nilai koefisien $0,265$ atau sebesar $26,5\%$ yang dianggap signifikan yang ditunjukkan pada uji t sebesar $0,004$ yang lebih kecil dari pada $0,05$.

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi pengetahuan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini berarti bahwa terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang menguatkan pandangan Spencer (1993), yang memandang bahwa pengetahuan sebagai salah satu karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel pengetahuan (berpikir analitis, berpikir konseptual, dan pengetahuan tentang pekerjaan) merupakan satu kesatuan yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik maka pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai harus lebih ditingkatkan pula.

2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $2.664 > t$ tabel sebesar 2.06 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara keterampilan dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,353$ atau $3,55\%$ dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin juga pada angka signifikansi sebesar $0,079$ yang lebih kecil dari $0,05$. Variabel keterampilan diukur berdasarkan 4 indikator yaitu, kemampuan mencari informasi, proaktif, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, dan kemampuan mempengaruhi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari besaran nilai koefisien $0,353$ atau sebesar $3,55\%$ yang dianggap signifikan yang ditunjukkan pada uji t sebesar $0,079$ yang lebih kecil dari pada $0,05$.

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi keterampilan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Spencer (1993), yang memandang bahwa keterampilan sebagai salah satu karakter kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel keterampilan (kemampuan mencari informasi, proaktif, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, dan kemampuan mempengaruhi) merupakan satu kesatuan yang berhubungan yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka keterampilan pegawai harus ditingkatkan pula.

3. Pengaruh Konsep Diri terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $3.157 > t$ tabel sebesar 2.06 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara konsep diri dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh konsep diri terhadap kinerja pegawai sebesar 0,595 atau 5,95% dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin juga pada angka signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Variabel konsep diri dan nilai-nilai diukur berdasarkan 6 indikator yaitu, mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerjasama kelompok, memimpin kelompok, empati, dan berorientasi kepada kepuasan pelanggan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan konsep diri dan nilai-nilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari besaran nilai koefisien korelasi sebesar 0,595 atau sebesar 5,95% dan dianggap signifikan sesuai yang tercermin pada angka signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari pada 0,05.

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi konsep diri dan nilai-nilai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Spencer (1993). yang memandang bahwa konsep diri dan nilai-nilai sebagai salah satu karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel konsep diri (kemampuan mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerjasama kelompok, memimpin kelompok, empati, dan berorientasi kepada kepuasan pelanggan) merupakan satu kesatuan yang berhubungan yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka konsep diri dan nilai-nilai pegawai harus semakin ditingkatkan pula.

KESIMPULAN

1. Nilai besaran pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan. arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan akan membuat kinerja pegawai semakin baik pula, hal itu dibuktikan dengan berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis yang diperoleh angka t penelitian sebesar $2.891 > t$ tabel sebesar 2.06 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Nilai besaran pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan. arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan akan membuat kinerja pegawai semakin baik pula, hal itu dibuktikan dengan hasil perhitungan uji hipotesis yang diperoleh angka t penelitian sebesar $2.664 > t$ tabel sebesar 2.06 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
3. Nilai besarn pengaruh konsep diri terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan. arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi konsep diri membuat kinerja pegawai semakin baik pula, hal ini dibuktikan dengan berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis yang diperoleh angka berdasarkan hasil angka t penelitian sebesar $3.157 > t$ tabel sebesar 2.06 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

SARAN

1. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai desa harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai desa dikantor desa sukorambi menjadi lebih baik.
2. Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai desa harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai desa dikantor desa sukorambi menjadi lebih baik.
3. Konsep diri dimiliki oleh pegawai desa harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai desa dikantor desa sukorambi menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Roskadarya.
2. Fadel. 2009. *Indikator-indikator yang Mengukur Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabet.
3. Gibson. 2003. *Organisasi : Perilaku, struktur dan proses*. Jakarta : Erlangga.
4. Gomes, Fautino Cardosa. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
5. Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
6. Spencer,Lyle M and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model Superior Performance*. Jphn Wiley and Sons,Inc
7. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
8. Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja* , Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

DOKUMEN :

1. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian No.46A Tahun 2003 tentang Kompetensi Pegawai.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
3. Undang- undang Republik Indonesia nomor 43 tahun 1999 tentang Penilaian pelaksanaan PNS.