



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BALANGAN**

Annisa Fitria¹, Agus Surya Dharma², Moh. Fajar Noorrahman³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email : annisa.fitria149@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan adalah Pengetahuan pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi yang masih rendah, rendahnya inisiatif kerja pegawai pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, rendahnya keterampilan pegawai, penyelesaian pekerjaan yang tidak pada waktu, rendahnya semangat kerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan dan besar pengaruhnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket, observasi dan dokumentasi, dan menggunakan teknik total sampling untuk penentuan sampel yang berjumlah 35 responden, metode analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yang kemudian dibantu dengan aplikasi pengolah data statistik yakni IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Balangan. Bukti kuat dari temuan ini terlihat pada nilai $T_{hitung} = 10,472$, yang lebih besar dari $T_{tabel} = 2,034$, dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai memang signifikan. Selain itu, analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa koefisien determinasi ($R^2 = 0,769$) memberikan indikasi bahwa kompetensi menyumbang sebesar 76,9% terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa sebagian besar (76,9%) dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, sementara sisa 23,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti aspek lingkungan kerja, kebijakan organisasi, atau faktor eksternal lainnya. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan kompetensi sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Balangan.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Problems that occur in relation to the influence of Competence on Employee Performance at the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Balangan Regency are low employee knowledge of main tasks and functions, low employee work initiative in implementing and completing work, low employee skills, work completion that is not on time, low employee work enthusiasm. The purpose of this study was to determine the influence of Competence on Employee Performance at the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Balangan Regency and the extent of its influence. The research method used is a quantitative research method with questionnaire data collection techniques, observation and documentation, and using a total sampling technique to determine a sample of 35 respondents, data analysis methods include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test which are then assisted by statistical data processing applications, namely IBM SPSS 26.0 Statistics For Windows. The results of the study indicate that there is a positive and significant relationship between employee competence and performance at the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Balangan Regency. Strong evidence of this finding can be seen in the T_{count} value = 10.472, which is greater than $T_{table} = 2.034$, with a significance value of 0.000, which is smaller than 0.05, confirming that the influence of competence on employee performance is indeed significant. In addition, further analysis shows that the coefficient of determination ($R^2 = 0.769$) indicates that competence contributes 76.9% to employee performance. This means that most (76.9%) of the variation in employee performance can be explained by competence, while the remaining 23.1% is influenced by other factors not analyzed in this study, such as aspects of the work environment, organizational policies, or other external factors. This finding underlines the importance of improving competence as a strategic step to improve employee performance at BKPSDM Balangan Regency.

Keywords: Competence, Employee Performance



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam organisasi perusahaan, terutama dalam mengelola dan memanfaatkan berbagai aspek yang ada guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimilikinya, yang harus memiliki daya saing, kompetensi di bidangnya, serta mental dan kepribadian yang tangguh. SDM memainkan peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi, karena mereka adalah perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Peningkatan kompetensi pegawai juga menghadapi tantangan besar, dan untuk itu, organisasi baik sektor publik maupun swasta harus berusaha mengembangkan SDM melalui pendidikan formal dan informal, pelatihan keterampilan, serta motivasi untuk menjaga kedisiplinan. Jika elemen-elemen ini diterapkan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kompetensi bertujuan untuk menjadikan pegawai sebagai individu yang handal, mandiri, dan profesional.

Kompetensi sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai, karena kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menghadapi tantangan, dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Kompetensi yang baik juga meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan yang tepat, berinovasi, serta bekerja secara kolaboratif dalam tim. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan mencapai tujuan organisasi. Dengan meningkatnya kompetensi, pegawai tidak hanya dapat meningkatkan kinerjanya secara individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Faktor utama yang memengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya inisiatif dan kreativitas dalam melaksanakan tugas, yang mencerminkan rendahnya keinginan pegawai untuk berprestasi. Setiap tahun, pegawai mendapatkan kenaikan pendapatan berupa gaji atau upah yang sudah jauh melebihi upah minimum, serta fasilitas tambahan seperti jaminan kesehatan, bonus akhir tahun, dan tunjangan. Pegawai berprestasi juga dapat menerima insentif tambahan yang besarnya disesuaikan dengan hasil kerjanya.

Hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai sangat erat, karena kompetensi mencakup segala pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, seperti kemampuan teknis, kecakapan dalam berkomunikasi, dan keterampilan *problem-solving*, cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang lebih baik dan sesuai dengan standar yang diharapkan. Semakin tinggi kompetensi seorang pegawai, semakin besar kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan, menghadapi tantangan, serta berinovasi dalam pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi yang tinggi menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif, berkualitas, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencakup serangkaian kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Kompetensi PNS dibagi menjadi dua kategori utama: kompetensi manajerial, yang meliputi kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan, serta kompetensi teknis, yang berkaitan dengan keterampilan spesifik sesuai bidang pekerjaan. Selain itu, kompetensi sosial-

kultural juga penting dalam mendukung interaksi dengan masyarakat. Untuk memastikan kompetensi ini, PNS sering mengikuti pelatihan dan pendidikan, yang bertujuan meningkatkan kinerja dan mendukung pelayanan publik yang berkualitas. Penguatan kompetensi ini penting untuk menciptakan birokrasi yang profesional dan mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Kinerja yang optimal sangat bergantung pada kualitas SDM, karena keberhasilan organisasi baik publik maupun swasta tergantung pada individu yang melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, balas jasa yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kompetensi dan keadaan mereka. Kompetensi secara umum mencakup kemampuan, keterampilan, dan keahlian, dan untuk mencapai hal tersebut, diperlukan pelatihan yang efektif yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku pegawai. Pembentukan kompetensi ini harus mengarah pada standar yang telah ditetapkan agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Pegawai dengan kompetensi yang baik akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas, mampu menganalisis situasi dan permasalahan, serta memberikan respons yang tepat. Mereka juga akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan, pegawai memiliki tanggung jawab yang luas dan berat dalam menjalankan tugasnya, yang menjadi tantangan besar dalam mengembangkan metode kerja yang semakin kompleks dan kompetitif

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan adalah:

1. Pengetahuan pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi yang masih rendah yang menyebabkan tumpang tindihnya pekerjaan dan tidak sesuai pada bidang masing-masing seperti dalam hal penggunaan teknologi untuk pengolahan data di komputer atau penggunaan teknologi berbasis *online*.
2. Rendahnya inisiatif kerja pegawai pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan karena adanya temuan pegawai yang menunda-nunda dalam tugasnya seperti penyelesaian tugas yang harusnya selesai dalam waktu 1 hari malah diselesaikan menjadi 3-5 hari.
3. Rendahnya keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan seperti pengoperasian komputer maupun penggunaan teknologi kerja lainnya seperti dalam pengolahan data.
4. Penyelesaian pekerjaan yang tidak pada waktu yang ditentukan disebabkan adanya kesalahan-kesalahan kerja sehingga harus dikerjakan ulang hal ini juga disebabkan ketelitian pegawai yang kurang baik dalam pelaksanaan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan.
5. Rendahnya semangat kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yang menyebabkan sebagian pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan yang beralamat di Jln. Jenderal Ahmad Yani, Batu Piring, Kecamatan Paringin Selatan, Kabupaten Balangan, Provinsi Kalimantan Selatan Kode Pos 71611.

Metodologi dalam eksplorasi ini menggunakan metodologi kuantitatif. Hal ini sesuai dengan penilaian (Arikunto, 2016), yang mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan salahsatu cara melakukan penelitian yang menggunakan banyak angka, mulai dari mengumpulkan data, menafsirkan data, dan melihat hasilnya. Sampel penelitian ini berjumlah 35 responden yang terdiri dari seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Balangan. Dalam eksplorasi kuantitatif, latihan pemeriksaan informasi meliputi penanganan informasi dan penyajian informasi, menyelesaikan estimasi untuk menggambarkan informasi dan melakukan pengujian teori dengan menggunakan tes faktual yang dibantu dengan aplikasi penanganan informasi yang terukur yakni IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*.

PEMBAHASAN

Penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan.

1. Karakteristik Variabel Penelitian

a. Kompetensi

1) Pengetahuan

a) Pengetahuan terhadap pekerjaan

Sebagian besar pegawai merasa memiliki pemahaman yang baik dan memadai mengenai tugas dan tanggung jawab yang mereka jalankan. Mayoritas pegawai menunjukkan persepsi positif terhadap pengetahuan yang mereka miliki, yang mencerminkan kesiapan dan kemampuan mereka dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari. Tidak ada indikasi ketidaksetujuan atau kekurangan pengetahuan yang signifikan, yang menandakan bahwa pengetahuan terhadap pekerjaan merupakan faktor yang dikuasai dengan baik oleh pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki fondasi yang kuat dalam hal pengetahuan kerja, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih efektif dan produktif di lingkungan kerja.

b) Pengetahuan tentang Tupoksi

Sebagian besar pegawai memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang mereka jalankan dalam pekerjaan, mereka memahami Tupoksi mereka, yang sejalan dengan temuan dari observasi yang mengindikasikan bahwa pegawai merasa jelas dan terarah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Tidak ditemukan adanya ketidaksetujuan yang signifikan terkait pengetahuan Tupoksi, yang menandakan bahwa pemahaman tentang Tupoksi menjadi faktor penting dalam kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

2) Keterampilan

a) Keahlian melakukan pekerjaan

Mayoritas pegawai memiliki keahlian yang baik dalam melaksanakan pekerjaan mereka, keahlian mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan, yang sejalan dengan temuan dari observasi yang memperlihatkan bahwa pegawai mampu bekerja secara efisien dan efektif. Mereka dapat mengatasi tantangan yang ada dan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, keahlian dalam melakukan pekerjaan menjadi salah satu faktor kunci yang mendukung kinerja pegawai dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

b) Kreativitas melakukan pekerjaan

Kreativitas dalam melakukan pekerjaan merupakan aspek yang dikuasai dengan baik oleh sebagian besar pegawai, pegawai mampu berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas mereka. Pegawai menunjukkan inisiatif untuk mengembangkan solusi baru dan efektif, serta terbuka terhadap ide-ide baru yang meningkatkan kinerja dan efisiensi. Dengan demikian, kreativitas menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan berkontribusi pada perkembangan organisasi.

3) Konsep diri dan nilai-nilai

a) Percaya diri

Mayoritas responden merasa percaya diri, yang sejalan dengan temuan observasi di mana pegawai tampak yakin dalam menghadapi tantangan, membuat keputusan, dan berkomunikasi di tempat kerja. Kepercayaan diri ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan kolaboratif. Oleh karena itu, kepercayaan diri dapat dianggap sebagai salah satu elemen yang mendukung kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Inisiatif kerja

Mayoritas responden setuju dan sangat setuju bahwa mereka memiliki inisiatif kerja, yang didukung oleh observasi yang memperlihatkan bahwa pegawai secara proaktif mengambil langkah-langkah untuk menyelesaikan pekerjaan, mencari solusi, dan mengusulkan ide-ide baru. Perilaku ini mencerminkan tanggung jawab dan kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Inisiatif kerja yang dimiliki pegawai berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

4) Karakteristik Pribadi

a) Sikap tenang dalam tekanan kerja

Mayoritas responden merasa mampu tetap tenang dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, yang juga terlihat dalam observasi di mana pegawai menunjukkan kemampuan untuk mengendalikan diri, berpikir rasional, dan menyelesaikan tugas dengan baik meskipun dalam keadaan terburu-buru atau di bawah tekanan. Kemampuan ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan terorganisir.

b) Emosional kerja

Mayoritas responden merasa mampu menjaga kestabilan emosi di tempat kerja, yang sejalan dengan temuan observasi di mana pegawai terlihat dapat mengendalikan diri dalam menghadapi tekanan, konflik, atau situasi menantang lainnya. Kemampuan ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kolaborasi antar rekan kerja, dan mendukung produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, pengelolaan emosi yang baik merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja.

5) Motif

a) Semangat kerja

Sebagian besar pegawai menunjukkan sikap antusias dan energik dalam menjalankan tugas mereka. Mereka tampak memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bahkan di tengah beban kerja yang cukup berat. Pegawai sering menunjukkan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik. Selain itu, mereka juga terlihat bersemangat dalam berkolaborasi dengan rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas yang ada di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan hasil angket yang menunjukkan mayoritas pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih dinamis dan positif.

b) Jenjang karir

Jenjang karir di tempat kerja dipandang positif oleh mayoritas pegawai. Sebagian

besar pegawai merasa bahwa ada peluang untuk berkembang dan naik ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat kepuasan dan motivasi pegawai terhadap prospek karir mereka. Mereka terlihat berusaha untuk terus meningkatkan keterampilan dan kompetensi agar dapat memanfaatkan kesempatan yang ada. Meskipun ada beberapa pegawai yang mungkin merasa kurang jelas mengenai langkah-langkah konkret untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, hal ini tidak mengurangi semangat mereka untuk berkontribusi dan berkembang. Secara keseluruhan, suasana ini memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan produktivitas di tempat kerja.

b. Karakteristik Kinerja Pegawai

1) Faktor Kualitas Kerja

a) Ketelitian dalam bekerja

Mayoritas pegawai memiliki tingkat ketelitian yang tinggi. Hasil angket menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka teliti dalam menjalankan tugas mereka. Pengamatan langsung juga mengkonfirmasi bahwa pegawai cenderung memeriksa pekerjaan mereka secara seksama, memastikan tidak ada kesalahan yang terlewat. Hal ini mencerminkan komitmen mereka terhadap kualitas pekerjaan dan perhatian terhadap detail. Dengan demikian, ketelitian dalam bekerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi.

b) Kecepatan penyelesaian pekerjaan

Sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang efisien. Hal ini menunjukkan tingkat efisiensi yang tinggi dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada produktivitas yang baik. Dengan tidak adanya responden yang merasa kesulitan atau tidak setuju dengan pernyataan ini, dapat disimpulkan bahwa kecepatan penyelesaian pekerjaan merupakan salah satu kekuatan yang mendukung kinerja pegawai di tempat kerja.

2) Faktor Kuantitas Kerja

a) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Mayoritas pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagian besar responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengelola pekerjaan dengan baik, mengatur waktu dan sumber daya secara efisien, serta memenuhi ekspektasi yang telah ditentukan. Kemampuan ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

b) Pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan baru

Mayoritas pegawai menunjukkan kinerja yang baik dalam berbagai dimensi kompetensi, seperti pengetahuan terhadap pekerjaan, kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target, ketelitian, kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan, serta pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan baru. Responden umumnya merasa mampu untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan baru dan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan baik. Tidak ada indikasi masalah besar terkait kemampuan pegawai dalam adaptasi dan menyelesaikan tugas yang baru atau berbeda dari pekerjaan rutin.

3) Faktor Pengetahuan

a) Pengetahuan terhadap Pekerjaan

Sebagian besar pegawai memiliki pemahaman yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan ini sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, serta memastikan bahwa setiap pegawai dapat berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

b) Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi

Sebagian besar pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Mayoritas pegawai setuju dan sangat setuju bahwa mereka memahami Tupoksi mereka, yang tercermin dari kinerja mereka yang sesuai dengan prosedur dan ekspektasi organisasi. Meskipun demikian, dalam observasi terdapat beberapa pegawai yang masih memerlukan pemahaman lebih dalam terkait beberapa aspek atau perubahan dalam Tupoksi mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus memberikan pelatihan dan pembaruan informasi agar seluruh pegawai dapat menjalankan tugas mereka secara optimal dan adaptif terhadap perubahan yang ada.

4) Faktor Keandalan

a) Pegawai mempunyai inisiatif kerja yang baik

Mayoritas pegawai menunjukkan inisiatif yang baik dalam pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dari sebagian besar responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju dengan pernyataan terkait inisiatif kerja yang mereka tunjukkan. Pegawai tidak hanya mengikuti arahan yang diberikan, tetapi juga aktif mencari solusi, berinovasi, dan berinisiatif untuk memperbaiki proses kerja. Meskipun demikian, ada beberapa pegawai yang masih memerlukan dorongan lebih untuk menunjukkan inisiatif yang sama. Secara keseluruhan, inisiatif kerja pegawai mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan efisien. Ke depannya, pengembangan dan pemberian ruang untuk terus meningkatkan inisiatif ini perlu menjadi perhatian dalam upaya membangun kinerja organisasi yang lebih optimal.

b) Pegawai disiplin dalam bekerja dilihat dari aspek waktu kerja dan kehadiran

Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang sangat baik dalam bekerja, khususnya terkait dengan waktu kerja dan kehadiran. Mayoritas pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, yang menggambarkan komitmen tinggi mereka terhadap tanggung jawab pekerjaan dan organisasi. Keberhasilan dalam mematuhi aturan waktu ini tidak hanya mencerminkan tanggung jawab individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih terorganisir dan produktif. Kedisiplinan yang konsisten ini menjadi faktor penting dalam memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif..

5) Faktor Kehadiran

a) Pegawai masuk kerja sesuai jam waktu yang ditentukan

Pegawai di lingkungan kerja menunjukkan kedisiplinan yang baik dalam mematuhi waktu masuk kerja. Sebagian besar pegawai hadir tepat waktu dan berhasil memenuhi ekspektasi terkait jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap kebijakan yang berlaku di organisasi. Kedisiplinan ini tidak hanya memastikan operasional berjalan

lancar, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya atmosfer kerja yang produktif dan terorganisir dengan baik

b) Pegawai pulang kerja sesuai jam waktu yang ditentukan

Pegawai di lingkungan kerja cenderung disiplin dalam hal waktu pulang kerja, dengan mayoritas pegawai yang selalu pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengikuti aturan jam kerja yang berlaku di organisasi. Kepatuhan terhadap waktu pulang ini mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, serta kesadaran akan pentingnya mematuhi kebijakan yang ada demi kelancaran operasional dan tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

2. Analisis Data

a. Uji Validitas & Uji Realibilitas

Uji coba ala ukur pada penelitian saya adalah metode angket terpakai. Metode angket terpakai adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan instrumen berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis. Angket ini biasanya dibagikan kepada responden untuk diisi dan dikembalikan kepada peneliti. Untuk menguji kelayakan angket dilakukan penyebaran angket kepada 15 orang responden dan didapati hasil variabel X dan Y sudah memenuhi syarat untuk dijadikan penelitian dengan nilai X sebesar 0,788 dan Y sebesar 0,782 dengan kategori kuat.

a. Uji Validitas

Diketahui Nilai Validitas $>0,282$ atau nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka dapat dikatakan seluruh item penelitian ini adalah Valid.

b. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach alpha* pada penelitian ini lebih besar dari nilai *Cronbach standard* yakni 0,60, maka dapat dikatakan seluruh item pernyataan adalah reliabilitas alat ukur yang baik.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai 0,200 $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Linieritas

Nilai deviation from Linearity sig. sebesar 0,615 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) tidak mengalami penyimpangan yang signifikan dari pola linier. Artinya, hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dianggap sebagai hubungan linier yang valid dan dapat diandalkan. Selanjutnya, nilai F_{hitung} sebesar 0,774 yang lebih kecil daripada F_{tabel} sebesar 3,28 memperkuat temuan ini. Nilai F_{hitung} yang lebih kecil dari F_{tabel} menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya ketidaksesuaian signifikan antara data yang diperoleh dan model yang dihipotesiskan, sehingga hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai tetap bersifat linier dan signifikan. Secara keseluruhan, hasil analisis ini memberikan bukti kuat bahwa kompetensi berpengaruh secara linier terhadap kinerja pegawai, dan hubungan tersebut tidak terdistorsi oleh faktor non-linier atau gangguan lainnya.

d. Analisis Korelasi

Koefisien korelasi *Pearson Product Moment* untuk variabel kompetensi adalah 0,877**, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai. Nilai korelasi ini mendekati angka 1, yang menandakan tingkat kedekatan hubungan

yang sangat tinggi, atau dalam kata lain, semakin tinggi kompetensi seorang pegawai, semakin baik pula kinerjanya.

Hasil pengujian menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,877 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut, di mana semakin besar dukungan sosial yang diterima oleh individu, semakin rendah prasangka sosial yang dimilikinya. Tingginya nilai signifikansi yang mendekati 0,000 juga memperkuat kesimpulan bahwa hubungan ini sangat signifikan dan tidak terjadi secara kebetulan

e. Analisis Regresi Sederhana

Nilai konstanta sebesar 5,886 menunjukkan bahwa ketika nilai Kompetensi (X) adalah 0, maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan akan berada pada nilai 5,886. Ini berarti, meskipun tidak ada kompetensi, pegawai tetap memiliki nilai kinerja dasar yang relatif tetap di angka tersebut.

Selain itu, koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X) sebesar 0,936 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada kompetensi akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,936 satuan. Sebagai contoh, jika kompetensi pegawai meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat menjadi 6,893 satuan (yaitu $5,886 + 0,936$). Hal ini mengindikasikan bahwa ada hubungan positif antara kedua variabel: semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Koefisien regresi yang bernilai positif menguatkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi (X) dan kinerja pegawai (Y). Artinya, peningkatan dalam kompetensi pegawai akan secara langsung meningkatkan kinerja mereka, sampai mencapai batas maksimum kompetensi. Dengan demikian, hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja pegawai** di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan, berdasarkan perhitungan nilai konstanta (α) dan koefisien regresi (b)

f. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan nilai signifikansi, dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, perubahan pada variabel kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai secara nyata dan tidak terjadi secara kebetulan.

Berdasarkan nilai t: Diketahui nilai Thitung sebesar 10,472 yang lebih besar daripada Ttabel yang sebesar 2,034 ($10,472 > 2,034$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai sangat kuat dan signifikan secara statistik.

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 (R Square) atau koefisien determinasi sebesar 0,769, yang berarti sebesar 76,9% dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan. Artinya, variabel kompetensi memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, sisanya sebesar 23,1% dari variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa meliputi motivasi, kepuasan

kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau faktor eksternal lainnya yang memengaruhi kinerja pegawai namun belum diukur atau dianalisis dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan adanya peluang untuk eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara lebih komprehensif. Dengan melibatkan lebih banyak faktor dalam model, penelitian mendatang dapat memberikan gambaran yang lebih holistik tentang apa yang sebenarnya mempengaruhi kinerja pegawai di organisasi tersebut

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan. Hal ini terbukti dari hasil uji statistik yang menunjukkan $T_{hitung} = 10,472$ yang lebih besar dari $T_{tabel} = 2,034$, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi seorang pegawai, semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, jika kompetensi rendah, maka kinerja pegawai cenderung rendah pula.
2. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan dapat dilihat dari nilai R^2 (R Square) atau koefisien determinasi sebesar 0,769, yang berarti 76,9% dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi. Artinya, kompetensi memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan kinerja pegawai. Namun, sekitar 23,1% dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau faktor eksternal lainnya yang belum dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Rizki. 2017. *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*. Jatinangor. IPDN.
- Anggara, Sahya, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta Pustaka Setia.
- Asniwati. 2022. “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”. Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
- Bustan, dkk. 2022. “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pai Kota Makassar”. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen – LPI Makassar
- Suwindia, I Gede, Ni Nyoman Kurnia Wati. 2021. *Kinerja Pegawai*. Bali: MPU Kuturan Press
- Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan. Pertama. Jakarta, Indonesia: Penerbit Raih Asa Sukses
- Fauzi. F. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi (Online). Tersedia: <https://journal.bakrie.ac.id/index.php/JEMI/article/viewFile/1842/1472> (22 Oktober 2024)
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Herwan, Abdul Muhyi, 2015, *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Paramita, Lisa. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.



- Setiawan, Maarif dan Lindawati Kartika, 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. IPB Press: Bogor.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Sopiah, Etta Mamang Sangadji. 2018. *Guru Profesional: Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung.
- Tim Penulis. 2022. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi*. STIA Amuntai