

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Muhammad Aulia¹, Irza Setiawan², Herry Febriadi³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: elpan932@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja yang baik akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di instansi pemerintahan. Permasalahan yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah terbatasnya keterampilan pegawai dalam bidang teknologi modern sekarang serta sarana dan prasarana yang terbilang belum memenuhi kebutuhan pegawai kantor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi dengan sampel sebanyak 56 orang. Analisis data melalui Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Regresi Linear Sederhana, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi (R Square). Hasil penelitian berada pada kategori sangat kuat, nilai korelasinya adalah 0.824 sehingga nilai R Square = 0.679. Kesimpulannya adalah ada pengaruh variabel X sebesar 67,9% terhadap variabel Y, selebihnya 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja pegawai akan lebih baik lagi jika Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara lebih tegas dalam menegur dan memberikan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan pelanggaran, serta halnya sarana dan prasarana lebih diperhatikan agar para pegawai bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai, Hulu Sungai Utara

ABSTRACT

Good performance will support the achievement of goals effectively and efficiently because it will create an atmosphere of accelerated implementation of activities in government agencies. The problem that occurs at the Office of the Ministry of Religion of Hulu Sungai Utara Regency is the limited skills of employees in the field of modern technology now and facilities and infrastructure that are considered not to meet the needs of office employees. The purpose of this study was to determine whether there is an influence and how much influence Competence has on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion of Hulu Sungai Utara Regency. This research uses quantitative methods. Data collection techniques through observation, questionnaires, and documentation with a sample of 56 people. Data analysis through Validity and Reliability Test, Normality Test, Linearity Test, Simple Linear Regression, T Test, and Determination Coefficient Test (R Square). The research results are in a very strong category, the correlation value is 0.824 so that the R Square value = 0.679. The conclusion is that there is an influence of variable X of 67.9% on variable Y, the remaining 22.1% is influenced by other variables. Employee performance will be even better if the Office of the Ministry of Religion of Hulu Sungai Utara Regency is firmer in reprimanding and imposing sanctions if an employee commits an offense, as well as facilities and infrastructure are more concerned so that employees can work effectively and efficiently.

Keywords: Competence, Employee Performance, Hulu Sungai Utara

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting bagi lembaga pemerintah atau organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek - aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga pemerintah atau organisasi.

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, penataran dan seminar serta kegiatan lainnya yang mengarah pada peningkatan kualitas sikap dan atau perilaku (*attitude*), kemampuan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintah yang bertugas sebagai pengawal moral bangsa dan menata kehidupan umat beragama dalam sistem kehidupan nasional, bertanggung jawab untuk melakukan penataan dan pembinaan secara berkesinambungan, demi terwujudnya kehidupan masyarakat yang damai, dinamis berdasarkan Pancasila.

Dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 19 Tahun 2019 pasal 6 mempunyai kedudukan sebagai instansi vertikal yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya ditentukan oleh kinerja pegawainya. Seperti diungkapkan oleh Veithzal Rivai dalam Suhatma (2020) bahwa “kinerja karyawan merupakan suatu hal sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Tenaga kerja yang berkualitas tinggi salah satunya didorong oleh semangat kerja yang tinggi.

Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Kenyataan yang terlihat saat ini pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja masih belum optimal.

Berdasarkan observasi awal di dapat beberapa fenomena masalah, yaitu: terbatasnya keterampilan pegawai dalam bidang teknologi modern sekarang, sarana dan prasarana yang masih terbelang belum memenuhi kebutuhan pegawai kantor, masih ada pegawai yang lupa dan membuat kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan rutin, serta masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut pendapat Wibowo dalam Khaeruman, dkk (2021:114) mendefinisikan kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Ruky dalam Fadillah, dkk (2017) menyebutkan untuk mengukur kompetensi dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Karakter Pribadi (*traits*), adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep Diri (*self concept*), adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi Kerja (*motives*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Menurut Moeheriono dalam Silaen, dkk (2021:2) berpendapat bahwa kinerja merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut Setiawan dan Kartika dalam Agustina dan Hasibuan (2020) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya.

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya, diantaranya: (1) Dina Rande, 2019. Penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Tingkat pengaruhnya berada pada tingkat “sangat kuat” yaitu sebesar 78,9%. (2) Akhmad Fauzi, 2019. Penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kontribusi sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah proses pencarian pengetahuan yang menggunakan angka sebagai alat untuk menganalisis informasi tentang apa yang ingin diketahui. Jenis dan penelitian yang dilakukan yaitu penelitian asosiatif atau hubungan (pengaruh) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tujuan atau pengaruh secara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015:36). Jenis penelitian kuantitatif menekankan analisisnya berupa angka-angka (*numeric*) yang diolah dengan metode statistik.

Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan dengan objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara yang telah berstatus sebagai PNS/ASN yang berjumlah 58 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik: observasi, angket atau kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik yaitu Uji Asumsi Klasik (uji normalitas dan uji linieritas), Analisis Regresi Linear Sederhana, dan Uji Hipotesis (uji T dan Uji R *Square*).

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teori Kompetensi dari Ruky dalam Fadillah, dkk (2017) dengan komponen yang berupa, karakter pribadi (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan motivasi kerja (*motives*). Serta menggunakan teori Setiawan dan Kartika dalam Agustina dan Hasibuan (2020) dengan komponen yang berupa, ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, jumlah ketidakhadiran, dan kerjasama.

Hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.450	3.234		1.376	.175
	Kompetensi	.780	.073	.824	10.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Muhammad Aulia, 2023

Berdasarkan tabel *output* SPSS tersebut, diketahui analisis regresi linear sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x$$

$$Y = 4,450 + 0,780 x$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompetensi

α = *constant*

β = Koefisien Regresi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan model persamaan regresi tersebut bermakna:

1. *Constanta* (α) dari variabel Kinerja Pegawai sebesar 4,450 artinya jika variabel Kompetensi adalah nol (0), maka Kinerja Pegawai akan tetap berada pada 44,50%.
2. Koefisien Regresi (βx) dari variabel Kompetensi = 0,780 (bernilai positif) artinya, apabila Kompetensi meningkat satu (1) satuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 78%.

Hasil Uji T dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.450	3.234		1.376	.175
	Kompetensi	.780	.073	.824	10.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Muhammad Aulia, 2023

Berdasarkan tabel *output* SPSS tersebut, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 10,685 lebih besar dari t_{tabel} ($df=54$) yaitu 2,005 dan Signifikasi 0,000 kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Hasil uji *R Square* dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabell III
Uji *R Square*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.673	2.494
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				

Sumber: Muhammad Aulia, 2023

Berdasarkan tabel *output* SPSS tersebut, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,679, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebesar 67,9% dengan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

1. Kompetensi memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa diketahui nilai perhitungan t_{hitung} sebesar 10,685 lebih besar dari t_{tabel} ($df=54$) yaitu 2,005 dan Signifikasi 0,000 kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dapat dipastikan H.a. diterima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sedangkan H.o. ditolak.

2. Besaran Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan uji *R Square*, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,679, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 67,9% jika dibulatkan menjadi 68% dengan sisanya 32% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara” dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Adanya terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal ini dibuktikan bahwa pada Uji Hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji T. Hasil pengujian pada analisis regresi sederhana didapat persamaan regresinya adalah $Y = 4,450 + 0,780 X$, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan hasil perhitungan uji T yaitu t_{hitung} sebesar 10,685 lebih besar dari t_{tabel} ($df=54$) yaitu 2,005 dan Signifikasi 0,000 kurang dari 0,05 dengan taraf signifikan 5%, maka dapat disimpulkan H.a. diterima dan H.o. ditolak atau dengan kata lain H.a. = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. H.o. = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.
- Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah Sangat Kuat. Hal ini didasari dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 dari 56 responden dihasilkan nilai korelasi (R) sebesar 0,824 ini dikategorikan Sangat Kuat. Sehingga ada

hasil dari koefisien determinan (*R Square*) sebesar 67,9 % atau kita bulatkan menjadi 68%. dengan sisanya sebanyak 32% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Melalui penelitian ini peneliti bermaksud untuk memberikan saran berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini yang diharapkan berguna dan dapat menjadi bagi pihak terkait:

1. Kepada pimpinan Kantor Kementerian Kabupaten Hulu Sungai Utara, diharapkan dapat lebih tegas dalam menegur dan memberikan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan pelanggaran. Serta halnya sarana dan prasarana terus diperhatikan agar para pegawai bisa menunjang proses kerja dan pelayanan dengan baik sehingga masyarakat merasa puas akan kerja para pegawai.
2. Kepada para Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara, diharapkan terus memperbaiki kualitas pelayanan, memperbanyak mengikuti program pelatihan dan pengembangan buat pegawai agar kinerja pegawai selalu meningkat.
3. Kepada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti dan memperhatikan faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, contohnya seperti motivasi kerja, kompensasi, sanksi dan hukuman, ketegasan dari pimpinan, serta *reward* and *punishment*. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian yang dilakukan dengan metode lain seperti metode penelitian kualitatif, ataupun dengan kuantitatif dengan jenis lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M. and Hasibuan, M.Z. (2020) 'Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Begadai', *Journal of Economics and Accounting*, 1(2), pp. 101–107.
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Fadillah, R., Sulastini and Hidayati, N. (2017) 'Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin', *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2017*, 6(1).
- Fauzi, A. (2019) 'Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat The Effect of Competence on Performance Employees in Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat', *Politicon: Jurnal Ilmu Politik*, 1(1), pp. 88–103.
- Khaeruman *et al.* (2021) *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA RIZKY.
- Rande, D. (2019) 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara', *E Jurnal Katalogis*, 4(2), pp. 101–109.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Silaen, N.R. *et al.* (2021) *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Suhatma (2020) 'Mencapai Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi Islam Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Balance Score Card (Telaah Reflektif di IAIN Syekh Nurjati Cirebon)', *JIEEM (Journal of Islamic Education Manajemen)*, 4(1).



Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.