

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KOMPETENSI PADA UNIVERSITAS PATTIMURA.

Annalyse Picauly

Tenaga Kependidikan Universitas Pattimura

Email : annalysehetharia2003@gmail.com

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan oleh seorang ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini merupakan pengaduan yang dilakukan oleh seorang ASN Pada lembaga dimana ASN tersebut bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja seorang ASN ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi Pegawai tersebut . Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai Universitas Pattimura berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel digunakan adalah Tenaga Kependidikan Universitas Pattimura dengan jumlah 76 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi Kinerja ASN, dari hasil uji hipotesis diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_a yang berarti bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai universitas pattimura.

Kata kunci : Kompetensi, Uji Hipotesis.

1. PENDAHULUAN

Pegawai sebuah instansi merupakan komponen yang penting dalam aktivitas suatu instansi dalam memberikan pelayanan kepada publik. Sehingga diperlukan kinerja pegawai yang optimal guna mendukung pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan sehingga seluruh rencana yang telah ditetapkan instansi dapat tercapai. Kualitas Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumberdaya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. yang meliputi, pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki, dicapai seseorang yang menjadi bagian dari dirinya. Sehingga dia bisa menjalankan penampilan, kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. (Sudarmanto 2009-46).

Pada umumnya di instansi pemerintahan belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan masih rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya

mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan.

Universitas Pattimura merupakan salah satu instansi pemerintah yang melayani masyarakat. Jumlah pegawai pada universitas pattimura 263 PNS dengan tingkat pendidikan yang berbeda. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai. banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di bagian administrasi universitas pattimura baik di Rektorat maupun di Fakultas-fakultas. Untuk itu dalam penelitian ini akan dikaji analisis kinerja pegawai berdasarkan kompetensi pegawai. Budaya instansi dilingkungan kerja diantara berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Universitas Pattimura. Sehingga fokus dalam penelitian ini adalah Kompetensi pegawai terhadap kinerjanya.

2. Bahan dan Metode

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Sedangkan Sinambela (2018:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai

dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, perlu penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja pekerja atau pegawai adalah hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Berdasarkan definisi diatas, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum. Kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, 14 pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Menurut Hussein Fattah (2017:25-26) kinerja pegawai yaitu unjuk kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya. Dengan dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah : (1) hasil kerja, dengan indikator : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas; (2) perilaku kerja, dengan indikator : disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian; (3) sifat pribadi, dengan indikator : kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Menurut Gibson dkk dalam Priansa (2017:50) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variable individu, variable psikologis, variable organisasi. Variable individu meliputi

kemampuan dan keterampilan fisik ataupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat social dan pengalaman; demografis, menyangkut umur, asal-usul, dan jenis kelamin. Variable psikologis meliputi sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Menurut Sutermaister dalam Priansa (2017:51) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri atas motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap 20 kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan social, serta kebutuhan egoistic.

2.3 Regresi Linear

Analisis regresi linier digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel berdasarkan nilai variabel lain. Variabel yang ingin Anda prediksi disebut variabel dependen. Variabel yang Anda gunakan untuk memprediksi nilai variabel lain disebut variabel independen. Langkah-langkah analisis regresi linier sederhana yaitu :

1. Uji asumsi klasik (uji prasyarat) meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.
2. Menentukan persamaan regresi
3. - Uji nyata koefisien regresi menggunakan uji-F, digunakan untuk menguji apakah model fit (tepat) atau tidak untuk memprediksi variabel Y. Nilai F ini disebut ukuran goodness of fit
- Uji parsial (uji-t), digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y
4. Menentukan koefisien determinasi, digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X dalam mempengaruhi variabel Y.
5. Pengambilan kesimpulan

Bentuk persamaan Regresi linear sederhana bernilai

$$Y = a + bX \dots\dots\dots(1)$$

Dimana : Y = variabel dependen,
X = variabel independen,
a = konstanta (intercept),
b = koefisien regresi (slope),

Untuk penelitian kuantitatif, terdapat beberapa uji statistik yang dapat digunakan. Berikut ini adalah beberapa uji statistik yang umum digunakan:

1. **Uji t-test:** Uji ini digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan antara dua sampel yang diambil dari dua populasi yang berbeda.
2. **Analysis of Variance (ANOVA):** Uji ini digunakan untuk menguji perbedaan signifikan antara lebih dari dua sampel yang diambil dari lebih dari dua populasi yang berbeda.
3. **Regresi linier:** Uji ini digunakan untuk menguji hubungan linier antara dua variabel atau lebih.
4. **Chi-square:** Uji ini digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan signifikan antara dua distribusi frekuensi.
5. **Uji Normalitas:** Uji ini digunakan untuk menguji apakah distribusi data sesuai dengan distribusi normal.

Pilihan uji statistik yang tepat tergantung pada tujuan penelitian, jenis data yang tersedia, dan hipotesis yang ingin diuji. Selalu penting untuk memahami asumsi yang mendasari setiap uji statistik dan untuk mengevaluasi apakah asumsi tersebut sesuai dengan data yang tersedia.

2.4. Metode Penelitian

Populasi yang penulis gunakan yaitu Tenaga Kependidikan Universitas Pattimura yang berjumlah 72 orang pegawai dan merupakan jumlah sampel yang penulis gunakan.

Variabel penelitian yaitu :

Variabel Bebas : Tingkat Pendidikan

Variabel Terikan : Kinerja Pegawai.

Langkah-langkah Analisis yaitu

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah analisa untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang terdapat dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti menggunakan program SPSS.

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung $>$ r tabel.

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali dalam penelitian selanjutnya.

Mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai koefisien $\alpha > 0,6$ (Ghozali, 2006:59)

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh dengan melakukan beberapa pengujian secara statistik yaitu :

1. Uji validitas

Uji Validitas sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari

variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *oneshot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Berdasarkan tabel 1 Hasil pengujian reliabilitas di atas diperoleh hasil yang menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

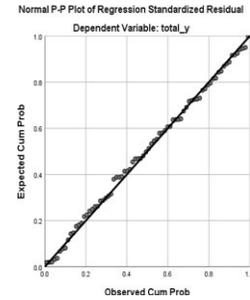
No	Variabel	Alpha	Reliabilitas	Item variable	Nilai Korelasi	sig.	Validitas
1	Kompetensi	0.891	Reliabel	X1.1	0.831	0.000	Valid
				X1.2	0.835	0.000	Valid
				X1.3	0.696	0.000	Valid
				X1.4	0.759	0.000	Valid
				X1.5	0.769	0.000	Valid
				X1.6	0.664	0.000	Valid
				X1.7	0.724	0.000	Valid
				X1.8	0.780	0.000	Valid
2	Kinerja	0.827	Reliabel	Y1.1	0.609	0.000	Valid
				Y1.2	0.575	0.000	Valid
				Y1.3	0.707	0.000	Valid
				Y1.4	0.725	0.000	Valid
				Y1.5	0.752	0.000	Valid
				Y1.6	0.599	0.000	Valid
				Y1.7	0.550	0.000	Valid
				Y1.8	0.638	0.000	Valid
				Y1.9	0.590	0.000	Valid
				Y1.10	0.676	0.000	Valid

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data distribusi yang normal.

Cara untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

4. Uji t

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozal, 2006). $H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. $H_a : b_i < 0$, artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.918	2.839		3.846	.000
	total_x1	.941	.057	.942	16.375	.000

a. Dependent Variable: total_y

5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah sebuah prosedur statistik yang digunakan untuk membuat keputusan tentang nilai sebuah parameter populasi berdasarkan sampel data yang diambil dari populasi tersebut. Proses uji hipotesis melibatkan formulasi hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya efek atau perbedaan, serta hipotesis alternatif (H_a) yang mengusulkan adanya efek, perbedaan, atau hubungan antara variabel yang diteliti. Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah bukti yang diperoleh dari data cukup untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, atau sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

	Hipotesis	Nilai	Status
1.	Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Tenaga kependidikan Unpatti	t = 16.375 t tabel = 1.991 Sig = 0.000	H_0 ditolak dan H_a diterima (H_1)

Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai t statistik hitung sebesar 16.375, nilai ini lebih besar dari t tabel ($16.375 > 1.991$). Hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H_0 dan terima H_a

atau hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara tenaga kependidikan Universitas Pattimura

3.2. Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, menandakan bahwa kompetensi yang diwakili oleh indikator kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritualitas pegawai memberi peran langsung terhadap kinerja. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang pegawai semakin baik hasil kerja yang ditunjukkan. Dengan demikian temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya dan didukung oleh beberapa fakta dan data empiris yang menyatakan bahwa kompetensi berupa kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritualitas pegawai (Umar Makawi, Normajatun dan Abdul Haliq, 2015. Boy Aulia Sastra, 2017. Ineu Indriani, 2018)

Kompetensi atau kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur sipil negara tenaga kependidikan pada perguruan tinggi negeri merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini perguruan tinggi negeri belum mampu menyediakan pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup perguruan tinggi. Harapan terhadap profesionalisme ASN ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan oleh ASN.

Masih ditemukan tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. ASN yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang. Untuk

menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka harus didukung oleh kompetensi yang memadai. Hal itu dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh seseorang pegawai dalam hal ini tenaga kependidikan Universitas Pattimura.

4. Kesimpulan

Sesuai hasil dan pembahasan dapat disimpulkan :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pada aparatur sipil Negara tenaga kependidikan Universitas Pattimura. Hipotesis diterima atau terbukti.
2. Hasil uji t dimana nilai hitung tabel ($16.375 > 1.991$), dengan angka signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan Universitas Pattimura.

Daftar Pustaka

- A.A Made Bintang Cahyaningrat, Tedi Erviantono dan Kadek Wiwin Dwi Wismayanti (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. eJurnal. Penribit Citizen Carther
- Boy Aulia Sastra (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. Jurnal Onlile Mahasiswa. Riau.
- Heru Riyadi, Bambang Sapto Utomo, Anwari Masatip. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan KerjaSerta

Implikasinya Pada Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat. *The Journal, Tourims and Hospitality Essentiall Joournal*

Ineu Indriani (2018). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat inp Rumah Sakit Umum Dr.Slamet Garut.

Irmawati, B. H., & Adda, H. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Dalam Pengelolaan Program KB Di Kota Palu. *Universitas Tadulako*.

Ineu Indriani (2018). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat inp Rumah Sakit Umum Dr.Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi. Universitas Garut*.

Nisa' Ulur Mafra (2018). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ecoment Global*.

Prawirosentono, Suryadi. 2008, Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta BPFE

Sutrisno, Edy. 2011, Manajemen Suber Daya Manusia Jakrta Kencana Prenada Media Group