

Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Jambi

Jeki Irwanto¹, Jhon Rinaldo¹, Meri Dwi Anggraini¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ irwantojeki@gmail.com*

Article Information:

Received Oktober 15, 2024

Revised November 28, 2024

Accepted Desember 5, 2024

Keywords: *Kompetensi, kinerja pegawai*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOSPPPA) Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Indikator yang paling dominan dari variable Kompetensi (X) adalah sikap yang memiliki nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,60% dengan kategori baik Dan Indikator yang paling dominan dari variable Kinerja Pegawai adalah kejujuran yang memiliki nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78,33% dengan kategori baik 2) Pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung variable Kompetensi (8,250) > t table sesuai pada taraf signifikan 5% (1,673). Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar (0,562 atau 56,2%) hal ini berarti bahwa Kompetensi (X) dapat menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang dimiliki sebuah perusahaan maupun organisasi. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan juga ditentukan oleh peran sumber daya manusia. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana juga sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi, lembaga, dan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Menurut (Sitinjak & DKK, 2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan ataupun instansi.

How to cite:

Irwanto, J. Rinaldo, J. Anggraini, M., D. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Jambi. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 469-477.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Dengan kinerja yang baik maka tujuan akhir dari organisasi dapat tercapai, sehingga organisasi perlu melakukan berbagai kebijakan agar kinerja pegawainya meningkat. Kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi. Untuk mewujudkan pegawai yang kompeten dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugasnya, dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi memadai sesuai bidang pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang diembannya. Kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka.

Menurut (Abdi & Wahid, 2018) yang menjelaskan bahwa apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi maka dapat memberikan peningkatan bagi kinerja pegawai. Lalu didukung oleh kajian empirik yang dilakukan oleh (Kadir & Nasrul, 2018) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Merangin merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Merangin yang memiliki tugas pemerintahan dalam bidang Rehabilitasi Sosial, Pemberdayaan Sosial, Perlindungan dan Jaminan Sosial, Penanganan Fakir Miskin, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Merangin Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dibutuhkan tentu harus berkompeten, sehingga tugas pokok dan fungsi tersebut dapat terlaksana dengan baik.

Dalam penilaian kinerja individu di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOSPAPA) Kabupaten Merangin Provinsi Jambi berpedoman dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja pegawai akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja pegawai dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Adapun capaian kinerja DINSOSPAPA Kabupaten Merangin Provinsi Jambi tahun 2022 dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1 Capaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Merangin Provinsi Jambi Tahun 2022

SasaranStrategis	IndikatorSasaran	Kondisi Awal 2021	Target 2022	Capaian Kinerja 2022
Meningkatnya kesejahteraan sosial	Persentase penurunan PMKS	5,47 %	5,65 %	5,69 %
penyandang masalah kesejahteraan sosial	Persentase PMKS yang tertangani	42,45 %	42,62 %	38,57 %
Meningkatnya Kelembagaan	Indeks Pembangunan Gender (IPG)	88,15 %	88,37 %	81,93 %
Perlindungan Perempuan dan Anak	Persentase penurunan kekerasan terhadap perempuan dan anak	3,5 %	3,0 %	3,38 %

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja pegawai DINSOSPAPA Kabupaten Merangin Provinsi Jambi tidak semuanya mampu mencapai target. Terlihat pada indikator persentase PMKS yang tertangani belum mencapai target, selain itu Persentase penurunan kekerasan terhadap perempuan dan anak juga belum mampu mencapai target pada tahun 2022. Kerangka pengukuran kinerja di Pemerintahan Kabupaten Merangin dilakukan dengan mengacu pada keputusan Kepala LAN Nomor : 239/IX/6/8/2003 tentang perbaikan pedoman Penyusunan Pelaporan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tinggi kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja, digunakan dengan rumus.

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

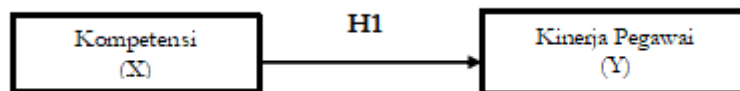
Kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOSPPPA) Kabupaten Merangin Provinsi Jambi diatas merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai didalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggungjawab. Belum tercapainya target kinerja pegawai DINSOSPPPA Kabupaten Merangin Provinsi Jambi diduga salah satu penyebabnya ialah kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai di lingkungan kerja DINSOSPPPA Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Kompetensi pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOSPPPA) Kabupaten Merangin Provinsi Jambi tidak terlepas dari latar belakang pendidikan. Tentunya latar belakang pendidikan mempengaruhi kompetensi yang dimiliki individu, karena pendidikan yang relavan memiliki dampak yang sangat kuat dalam menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target suatu organisasi. Adapun distribusi pegawai per bidang menurut tingkat pendidikan pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Merangin Provinsi Jambi, sebagai berikut.

Tabel 2 Distribusi Pegawai per Bidang Menurut Tingkat Pendidikan pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Merangin Provinsi Jambi Tahun 2023

Bidang	SD	SLTP	SLTA	D2	D3	S1	S2
Kepala Dinas						1	
Sekretariat	1		3		1	12	1
Bidang Relinjamsos & Penanggulangan Kemiskinan			1	1		10	
Bidang PUKS			2			9	
Bidang Pemberdayaan Perempuan						5	1
Bidang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Anak			2			4	
Jumlah	1	-	8	1	2	41	2

Dari tabel diatas dapat diuraikan bahwa Distribusi Pegawai di Lingkungan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak (DINSOSPPPA) Kabupaten Merangin dimana Kepala Dinas yaitu 1 orang, Kesekretariatan sebanyak 18 orang, Bidang Relinjamsos & Penanggulangan Kemiskinan sebanyak 13 orang, Bidang PUKS sebanyak 12 orang, Bidang Pemberdayaan Perempuan sebanyak 5 orang, Bidang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Anak sebanyak 6 orang sehingga total sebanyak 55 orang. Dengan latar belakang pendidikan SD berjumlah 1 orang, SMA berjumlah 8 orang, D2 berjumlah 1 orang, D3 berjumlah 2 orang, S1 berjumlah 41 orang dan S2 berjumlah 2 orang. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai DINSOSPPPA Kabupaten Merangin adalah S1 sehingga dilihat dari strata pendidikan sudah memenuhi standar kompetensi pegawai. Gambaran umum lapangan masih banyak pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Merangin yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang kerjanya, sebagai contohnya yaitu sarjanapeternakan yang ditempatkan pada bidang perlindungan anak dan masih ada yang tamatan SD ditempatkan pada bagian kesekretariatan (Arifin et al., 2023). Berdasarkan dari penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian

yang nantinya dapat memberikan hasil yang lebih memadai dengan data yang relevan pada kondisi sekarang ini (Nadhicah et al., 2023). Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis akan mengangkat judul Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOSPPPA) Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Indikator Manakah yang Dominan dari Variabel Kompetensi Dan Variabel Kinerja Pada Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Merangin Provinsi Jambi ? dan 2) Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Merangin Provinsi Jambi ?. Sehubungan dengan penjelasan dan teori yang telah dijelaskan diatas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Menurut Abdi & Wahid (2018) yang menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Lalu didukung oleh kajian empirik. Dari hasil penelitian Soetrisno dan Gilang pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung) disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Besarnya pengaruh sebesar 51% artinya menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan dari teori yang telah dianalisis yang mengacu pada kerangka konseptual, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut. H1 : Diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi (Adel & Anoraga, 2023).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Kepustakaan (library research) dan Studi Lapangan (field research). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Untuk sumber data penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran angket atau kuesioner serta wawancara secara langsung, selanjutnya data sekunder yang diperoleh melalui dokumen penelitian terdahulu. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai DINSOSPPPA Kab. Merangin yang berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling yaitu jumlah seluruh pegawai DINSOSPPPA Kab. Merangin yaitu 55 orang. Dalam penelitian ini juga dilakukan uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi (R^2) serta uji hipotesis yaitu uji t (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen pemilik saldo tabungan emas di PT Pegadaian

Persero Cabang Bukittinggi (Engkizar et al., 2021). Adapun populasi penelitian ini berjumlah 1682 konsumen. Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dipelajari atau diteliti. Berdasarkan sifat ataupun karakteristik populasi yang telah ditentukan, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik propotional random sampling. Teknik ini digunakan karena semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya (Sugiyono, 2018). Sampel yang diambil dalam penelitian ini bersifat representatif (mewakili) ini bertujuan agar kesimpulan dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan. Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin. Sehingga sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 94 konsumen. Metode analisis data adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Baidar et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Item	SS		S		KS		TS		STS		N	Skor Tot	Mean	TCR (%)	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
KOMPETENSI (X)															
Indikator Pengetahuan															
1	5	9,1%	22	40,0%	23	41,8%	5	9,1%	0	-	55	192	3,49	69,82	Baik
2	12	21,8%	24	43,6%	13	23,6%	6	10,9%	0	-	55	207	3,76	75,27	Baik
3	7	12,7%	21	38,2%	21	38,2%	6	10,9%	0	-	55	194	3,53	70,55	Baik
4	8	14,5%	28	50,9%	13	23,6%	6	10,9%	0	-	55	203	3,69	73,82	Baik
5	8	14,5%	33	60,0%	10	18,2%	4	7,3%	0	-	55	210	3,82	76,36	Baik
Rata-rata													3,66	73,16	Baik
Indikator Keahlian															
1	14	25,5%	30	54,5%	11	20,0%	0	-	0	-	55	223	4,05	81,09	Baik
2	8	14,5%	37	67,3%	10	18,2%	0	-	0	-	55	218	3,96	79,27	Baik
3	10	18,2%	34	61,8%	11	20,0%	0	-	0	-	55	219	3,98	79,64	Baik
4	5	9,1%	47	85,5%	3	5,5%	0	-	0	-	55	222	4,04	80,73	Baik
5	10	18,2%	36	65,5%	9	16,4%	0	-	0	-	55	221	4,02	80,36	Baik
Rata-rata													4,01	80,22	Baik
Indikator Sikap															
1	13	23,6%	35	63,6%	7	12,7%	0	-	0	-	55	226	4,11	82,18	Baik
2	8	14,5%	44	80,0%	3	5,5%	0	-	0	-	55	225	4,09	81,82	Baik
3	8	14,5%	40	72,7%	7	12,7%	0	-	0	-	55	221	4,02	80,36	Baik
4	9	16,4%	40	72,7%	6	10,9%	0	-	0	-	55	223	4,05	81,09	Baik
5	8	14,5%	46	83,6%	1	1,8%	0	-	0	-	55	227	4,13	82,55	Baik
Rata-rata													4,08	81,60	Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang paling dominan dari variabel Kompetensi adalah butir pernyataan lima pada indikator Sikap yang memiliki nilai TCR sebesar 82,55% dengan kategori baik. Sedangkan untuk nilai paling rendah adalah butir pernyataan pertama pada indikator pengetahuan dengan nilai TCR sebesar 69,82%.

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Item	SS		S		KS		TS		STS		N	Skor Tot	Mean	TCR (%)	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
KINERJA PEGAWAI (Y)															
Indikator Kuantitas Hasil Kerja															
1	4	7,3%	39	70,9%	12	21,8%	0	-	0	-	55	212	3,85	77,09	Baik
2	4	7,3%	44	80,0%	7	12,7%	0	-	0	-	55	217	3,95	78,91	Baik
3	6	10,9%	29	52,7%	20	36,4%	0	-	0	-	55	206	3,75	74,91	Baik
4	4	7,3%	40	72,7%	11	20,0%	0	-	0	-	55	213	3,87	77,45	Baik
5	4	7,3%	38	69,1%	13	23,6%	0	-	0	-	55	211	3,84	76,73	Baik
Rata-rata													3,85	77,02	Baik
Indikator Kualitas Hasil Kerja															
1	5	9,1%	38	69,1%	12	21,8%	0	-	0	-	55	213	3,87	77,45	Baik
2	8	14,5%	41	74,5%	6	10,9%	0	-	0	-	55	222	4,04	80,73	Baik
3	6	10,9%	44	80,0%	5	9,1%	0	-	0	-	55	221	4,02	80,36	Baik
4	2	3,6%	41	74,5%	12	21,8%	0	-	0	-	55	210	3,82	76,36	Baik
5	1	1,8%	36		18		0	-	0	-	55	203	3,69	73,82	Baik
Rata-rata													3,89	77,75	Baik
Indikator Efisiensi															
1	5	9,1%	38	69,1%	12	21,8%	0	-	0	-	55	213	3,87	77,45	Baik
2	10	18,2%	33	60,0%	12	21,8%	0	-	0	-	55	218	3,96	79,27	Baik
3	7	12,7%	40	72,7%	8	14,5%	0	-	0	-	55	219	3,98	79,64	Baik
4	3	5,5%	40	72,7%	11	20,0%	0	-	0	-	55	208	3,78	75,64	Baik
5	1	1,8%	38	69,1%	13	23,6%	0	-	0	-	55	196	3,56	71,27	Baik
Rata-rata													3,83	76,65	Baik
Indikator Disiplin Kerja															
1	5	9,1%	33	60,0%	14	25,5%	3	5,5%	0	-	55	205	3,73	74,55	Baik
2	1	1,8%	40	72,7%	13	23,6%	1	1,8%	0	-	55	206	3,75	74,91	Baik
3	3	5,5%	31	56,4%	21	38,2%	0	-	0	-	55	202	3,67	73,45	Baik
4	2	3,6%	30	54,5%	23	41,8%	0	-	0	-	55	199	3,62	72,36	Baik
5	1	1,8%	34	61,8%	20	36,4%	0	-	0	-	55	201	3,65	73,09	Baik
Rata-rata													3,68	73,67	Baik
Indikator Inisiatif															
1	2	3,6%	40	72,7%	13	23,6%	0	-	0	-	55	209	3,80	76,00	Baik
2	1	1,8%	41	74,5%	13	23,6%	0	-	0	-	55	208	3,78	75,64	Baik
3	3	5,5%	32	58,2%	20	36,4%	0	-	0	-	55	203	3,69	73,82	Baik
4	2	3,6%	35	63,6%	18	32,7%	0	-	0	-	55	204	3,71	74,18	Baik
5	3	5,5%	38	69,1%	14	25,5%	0	-	0	-	55	209	3,80	76,00	Baik
Rata-rata													3,76	75,13	Baik
Indikator Ketelitian															
1	2	3,6%	40	72,7%	13	23,6%	0	-	0	-	55	209	3,80	76,00	Baik
2	2	3,6%	40	72,7%	13	23,6%	0	-	0	-	55	209	3,80	76,00	Baik
3	3	5,5%	32	58,2%	20	36,4%	0	-	0	-	55	203	3,69	73,82	Baik
4	2	3,6%	36	65,5%	17	30,9%	0	-	0	-	55	205	3,73	74,55	Baik
5	3	5,5%	38	69,1%	14	25,5%	0	-	0	-	55	209	3,80	76,00	Baik
Rata-rata													3,76	75,27	Baik
Indikator Kepemimpinan															
1	0	-	42	76,4%	13	23,6%	0	-	0	-	55	207	3,76	75,27	Baik
2	2	3,6%	42	76,4%	11	20,0%	0	-	0	-	55	211	3,84	76,73	Baik
3	1	1,8%	37	67,3%	17	30,9%	0	-	0	-	55	204	3,71	74,18	Baik
4	1	1,8%	36	65,5%	18	32,7%	0	-	0	-	55	203	3,69	73,82	Baik
5	1	1,8%	41	74,5%	13	23,6%	0	-	0	-	55	208	3,78	75,64	Baik
Rata-rata													3,76	75,13	Baik
Indikator Kejujuran															
1	5	9,1%	45	81,8%	5	9,1%	0	-	0	-	55	220	4,00	80,00	Baik
2	1	1,8%	46	83,6%	8	14,5%	0	-	0	-	55	213	3,87	77,45	Baik
3	6	10,9%	39	70,9%	10	18,2%	0	-	0	-	55	216	3,93	78,55	Baik
4	0	0,0%	45	81,8%	10	18,2%	0	-	0	-	55	210	3,82	76,36	Baik
5	5	9,1%	43	78,2%	7	12,7%	0	-	0	-	55	218	3,96	79,27	Baik
Rata-rata													3,92	78,33	Baik
Indikator Kreativitas															
1	4	7,3%	32	58,2%	19	34,5%	0	-	0	-	55	205	3,73	74,55	Baik
2	5	9,1%	38	69,1%	12	21,8%	0	-	0	-	55	213	3,87	77,45	Baik
3	3	5,5%	42	76,4%	10	18,2%	0	-	0	-	55	213	3,87	77,45	Baik

4	2	3,6%	46	83,6%	7	12,7%	0	-	0	-	55	215	3,91	78,18	Baik
5	2	3,6%	42	76,4%	11	20,0%	0	-	0	-	55	211	3,84	76,73	Baik
Rata-rata													3,84	76,87	Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang paling dominan dari variabel Kinerja Pegawai adalah butir pernyataan dua pada indikator Kualitas Hasil Kerja dengan nilai TCR sebesar 80,73% dengan kategori baik. Sedangkan nilai TCR terendah adalah butir pernyataan Empat pada indikator Disiplin Kerja dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 72,36%.

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Sederhana

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	87.416	10.367		8.432	0.000
	KOMPETENSI	1.450	0.176	0.750	8.250	0.000

a. *Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI*

Dari tabel diatas diketahui analisis regresi linear sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 87.416 + 1,450 X$$

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 87,416 artinya jika variable kompetensi dianggap konstan atau $X=0$, maka variable kinerja pegawai sebesar 87,416. Nilai koefisien regresi dari variable kompetensi sebesar 1,450. Hal ini berarti setiap ada peningkatan kompetensi 1% dari pegawai maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,450.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.750 ^a	0.562	0.554	8.014

a. *Predictors: (Constant), KOMPETENSI*

b. *Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0,554 atau 55,4%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan. Dari analisis data diatas diketahui bahwa sebesar 55,4% pengaruh variable kompetensi terhadap variable kinerja pegawai. Sedangkan sisanya ($100\% - 55,4\% = 44,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	87.416	10.367		8.432	0.000
	KOMPETENSI	1.450	0.176	0.750	8.250	0.000

a. *Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI*

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung untuk variable kompetensi adalah sebesar 8,250 besar dari t tabel = 1,674 dan dengan nilai signifikansi 0,000 kecil dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOSPPPA) Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi (Mutathahirin et al., 2020).

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan uji hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOSPPPA) Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Hal ini memberi arti bahwa jika pegawai memiliki kompetensi yang baik dan sesuai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya didukung oleh teori dari Spencer yang dikutip oleh (W, Y Rizal 2018) bahwa antara kompetensi dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dan penting, memiliki relevansi yang kuat bahkan jika seorang pegawai ingin meningkatkan kinerjanya maka harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pada bidang pekerjaannya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Krisnawati & Bagia, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Cargo. Selain itu, penelitian oleh (Yuliyanti, Rinaldo, & Yanti, 2022) yang menjelaskan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung.

KESIMPULAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan dari variabel Kompetensi (X) adalah butir pernyataan lima pada indikator Sikap yang memiliki nilai TCR sebesar 82,55% dengan kategori baik sedangkan untuk nilai paling rendah adalah butir pernyataan pertama pada indikator pengetahuan dengan nilai TCR sebesar 69,82%. Dan Indikator yang paling dominan dari variable Kinerja Pegawai adalah butir pernyataan dua pada indikator Kualitas Hasil Kerja dengan nilai TCR sebesar 80,73% dengan kategori baik sedangkan nilai TCR terendah adalah butir pernyataan Empat pada indikator Disiplin Kerja dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 72,36%. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOSPPPA) Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi, maka semakin tinggi juga kinerja pegawainya. Sehingga hipotesis H_1 yang berbunyi diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Abdi, N., & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 66-81.
- Kadir, S., & Nasrul. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Competence and Dicipline of Work on Performance of Employees). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, 22-28.
- Krisnawati, K., & Bagia, W. I. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sapta Prima Cargo. *Jurnal Manajemen*.
- Manguluang, A. (2020). *Statistik*. Padang: Ekasakti Press.
- Sitinjak, W., & DKK. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Penerbit Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Re&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- W, Y. Rizal. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Dumai. *repository.uir.ac.id*.
- Yuliyanti, E., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RUSD) Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Matua*, 491-508.
- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.

Copyright holder:

© Irwanto, J. Rinaldo, J. Anggraini, M., D.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA