

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT DEPATI TUJUH KABUPATEN KERINCI MELALUI PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Gusdiyanto¹, Ade Nurma Jaya Putra², Beni Setiawan³
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

gusdiyanto@gmail.com
adenurmajayaputra@gmail.com
benisetiawan15208036@gmail.com

ABSTRAC

This study aims to determine the effect of competence and training on performance, either directly or indirectly at the Depati Tujuh sub-district office. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely competency variables (X1), training intervening variables (X2), and endogenous variables namely performance (Y). The population of this study is all 22 State Civil Apparatuses (ASN) at the Depati Tujuh sub-district office. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. Data were collected through questionnaires. The research findings show that: 1) There is a significant direct effect of competence on training, where the contribution value obtained is 0.522 or 52.2% with a significance of 0.000. 2) There is a significant direct influence of competence on performance, where the contribution value obtained is 0.238 or 23.8% with a significance of 0.000. 3) There is a significant direct effect of training on performance, where the contribution value obtained is 0.259 or 25.9% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect effect of competence on performance through training significantly, where the contribution value obtained is 0.179 or 17.9%

Keywords: Competence, Training, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap Kinerja. baik secara langsung maupun tidak langsung di kantor Camat Depati Tujuh Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel kompetensi (X1), variabel intervening pelatihan (X2), dan variabel endogen yaitu Kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada kantor Camat Depati Tujuh sebanyak 22. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket, Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap pelatihan secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,522 atau 52,2% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,238 atau 23.8% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,259 atau 25.9% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap Kinerja melalui pelatihan secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0.179 atau 17,9 %

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan strategis untuk tercapainya tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan, hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut meskipun sarana prasarana dan sumber daya lainnya mencukupi. Oleh sebab itu agar pelaksanaan tugas organisasi di lingkungan pemerintahan dapat berjalan efektif, efisien dan optimal dituntut pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional serta mampu mempunyai mutu kinerja yang tinggi yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta diharapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainnya.

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, kompetensi, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Rivai, 2009: 289). Dari kompetensi, kinerja atau kualitas pelayanan dihasilkan, kemudian dari kinerja atau kualitas pelayanan maka menghasilkan Kinerja Pegawai dan terwujudnya efektivitas dan efisiensi. Sehingga jelas bahwa kompetensi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting dan berpengaruh pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi.

Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap pegawai didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut juga harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul : “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Dan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap pelatihan pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui pelatihan sebagai variabel intervening di kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pelatihan pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui pelatihan sebagai variabel intervening di kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008:36) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Pelatihan

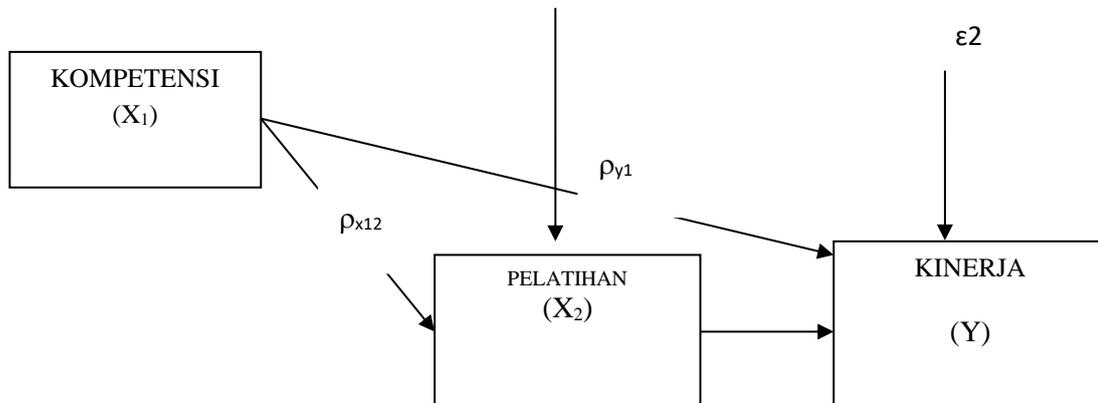
Desler (2009:25) adalah Proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Kinerja

Gomes dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai:” ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”.

Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir konseptual yang akan dipedomani seperti terlihat pada gambar di bawah ini yaitu:



II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci yang berjumlah 22 orang.

Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 20 orang.

III HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komp etensi (X1)	Pelat ihan(X2)	K in e rj a (Y)
N		22	22	22
Normal Parameters ^a	Mean	28.82	28.05	28.41
	Std. Deviation	2.666	2.400	2.684
Most Extreme Differences	Absolute	.211	.156	.197
	Positive	.211	.098	.197
	Negative	-.123	-.156	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.992	.731	.924
Asymp. Sig. (2-tailed)		.279	.659	.361
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Olah data 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variabel kompetensi (X1), pelatihan (X2), dan kinerja pegawai (Y) nilai probabalitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

Uji Linieritas

A. Linieritas antara Kompetensi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			S u m o f S q u a r e s	d f	M e a n S q u a r e	F	S i g .				
Kinerja(Y) * Kompetensi(X1)	Be tw ee n G r o u p s	(Comb ined)	1 1 6 . 3 5 2	7	1 6 . 6 2 2	6 . 6 5 5	. 0 0 1				
		Lineari ty	1 1 0		1 1 0			4 4 .	. 0 0 0		
			8 5 3		8 5 3			3 8 3			
		Deviati on from Lineari ty	5 . 4 9 9		6			5 . 4 9 6	5 . 9 1 6	3 . 3 6 7	. 8 8 8
			Within Groups					3 4 . 9 6 7	1 4	2 . 4 9 8	
	Total		1 5 1 . 3 1 8	2 1							

Sumber: Olah data 2021

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) linier.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap pelatihan secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,522 atau 52,2% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kompetensi berpengaruh terhadap pelatihan di Kantor Camat Depati Tujuh.
2. Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,238 atau 23.8% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Depati Tujuh.
3. Terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,259 atau 25.9% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kantor Camat Depati Tujuh.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui pelatihan kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,179 atau 17,9 % dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,944 > 1,717$) dari $\alpha = 0,05$ artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui pelatihan di Kantor Kantor Camat Depati Tujuh.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Sims (2006, MSDM, Pelita Jaya, Bandung
- Tika (2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Chiaburu dan Tekleab, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Simanjuntak (2005, Evaluasi Kinerja, Refika, Bandung
- Chen, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Hollenbeck, Derue dan Guzzo, 2004, Pelatihan Mengembangkan Efikasi Diri, Rahman, Semarang
- Manullang, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Maltis dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba empat, Jakarta
- Carrel dkk, 2001, Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan, PPM, Jakarta
- Gomes (2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi offset, Yogyakarta
- Pebi Julianto. 2014, Evaluasi Pelaksanaan Program Satu milyar Satu kecamatan (Samisake) di kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi tahun 2014. OSF Preprints. Jakarta.
- Simamora 2001, Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif, Edisi Pertama, PT. Gramedia, Jakarta
- Flippo 2000, Manajemen Personalia, Erlangga, Jakarta
- Handoko, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2. BPFE. Yogyakarta
- Stolovitch and Keeps Handoko, 2000, Manajemen Sumber Daya. Manusia. Salemba Empat. Jakarta.