

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

**MOHD. SURYA RAHMAN, BENI SETIAWAN, PARDINAL
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

suryarahman1711@gmail.com
benisetiawan15208036@gmail.com
pardinal93@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

1.1 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, professional serta mampu mempunyai mutu kinerja yang tinggi yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta diharapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainnya.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi kompetensi, lingkungan kerja fisik, kreativitas, sikap untuk melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan dengan standar kerja dan prosedur pemberian pelayanan yang telah ditetapkan. Sedangkan Lingkungan kerjafisi merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi instansi. Kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi

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 system 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

variable 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”

1.2 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?

1.3 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?

1.4 Tinjauan Pustaka

Kompetensi

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

Pelatihan

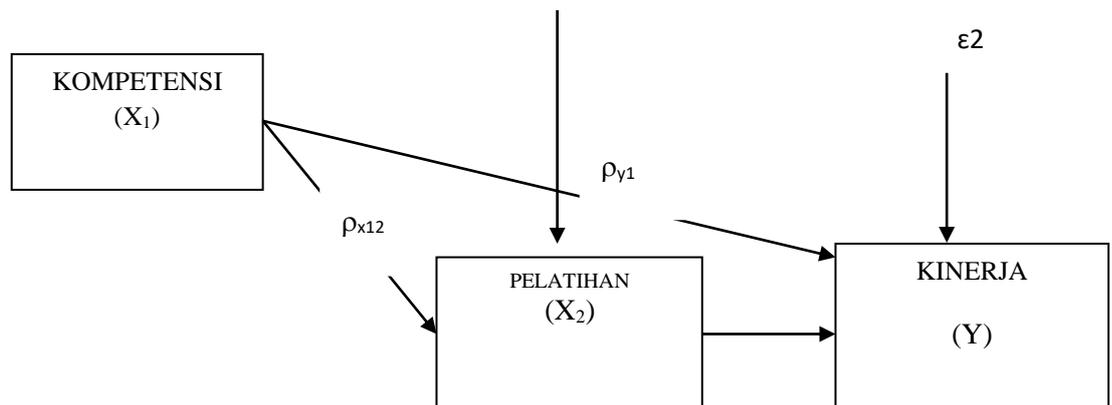
Desler (2009:25) adalah Proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Kinerja

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

1.5 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:



1.6 Hipotesis

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap pelatihan Pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
- 2) Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
- 3) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

- 4) Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan Pelatihan sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

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

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

2.1.2 Populasi

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

2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 22 orang.

2.1.4 Teknik Analisis Data Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	kurang setuju	2
4	Tidak setuju	1

Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari galat taksiran sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kalmogorov Smirnov*.

Linieritas

Untuk mengetahui linear-tidaknya hubungan setiap variabel, maka peneliti melakukan kajian uji linearitas variabel eksogen terhadap variabel endogen.dengan bantuan komputer program SPSS *for Window Release 16.0*

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variable bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikatnya.

Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikansi pengaruh taklangsung variabel x terhadap y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test).

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi(X1)	Pelatihan(X2)	Kinerja(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 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variabel kompetensi (X1), pelatihan (X2), dan kinerja pegawai (Y) nilai probabilitas 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.

3.2 Uji Linieritas

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

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) *	Between (Combined)	116.352	7	16.622	6.655	.001

Kompetensi(X 1)	Groups	Linearity	110.853	1	110.853	44.38 3	.000
		Deviation from Linearity	5.499	6	.916	.367	.888
	Within Groups		34.967	14	2.498		
	Total		151.318	21			

Sumber: Olah data 2022

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

B. Linieritas antara pelatihan (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Pelatihan(X2)	Between Groups	(Combined) Linearity	122.568	8	15.321	6.928	.001
		Deviation from Linearity	112.385	1	112.385	50.81 7	.000
		Deviation from Linearity	10.183	7	1.455	.658	.703
	Within Groups		28.750	13	2.212		
Total			151.318	21			

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dikategorikan linear.

C. Linieritas antara Kompetensi (X1) dengan Pelatihan (X2).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pelatihan(X2) *	Between Groups	(Combined) Linearity	66.921	7	9.560	2.477	.070
		Linearity	63.269	1	63.269	16.39 3	.001

1)	Deviation from Linearity	3.652	6	.609	.158	.984
	Within Groups	54.033	14	3.860		
	Total	120.955	21			

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Integritas (X1) terhadap MSDM (X2) linear.

3.3 Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan
1.	kompetensi (X ₁) terhadap pelatihan (X ₂)	0.000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi, dengan pelatihan. Dengan <i>RSquare</i> = 0.523
2.	kompetensi (X ₁), pelatihan (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,000	Siginifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi, pelatihan dengan kinerja pegawai. Dengan <i>R Square</i> = 0.856

3.4 Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui pelatihan (X2) yaitu sebesar 0,179.

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 pelatihandi 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. Bumi 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
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.