

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Nur Jumriantunnisah
Politeknik Negeri Sriwijaya

Aurantia Marina
Politeknik Negeri Sriwijaya

Alamat: Jl. Sriwijaya Negara Bukit Lama Kec. Ilir Barat I Kota Palembang
Telp. (021) 5863753, Fax (021) 5866369
udara0808@gmail.com

***Abstract.** The Influence of Competency on Employee Performance at the East Ogan Komering Ulu Regency Education and Culture Service. The aim of this research is to determine the extent of the influence of competence on employee performance at the East Ogan Komering Ulu Regency Education and Culture Service, with a total sample of 54 people using the saturated sampling method. Meanwhile, for hypothesis testing, a quantitative approach is used by distributing questionnaires with the aim of obtaining data that can be analyzed accurately and the results can be generalized. The results of this research show that competency has a significant effect on employee performance at the East Oku Education and Culture Service.*

Keywords: Competence, Performance, Employee

Abstrak. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang menggunakan metode sampling jenuh. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuisioner dengan maksud mendapatkan data yan dapat dianalisis dengan akurat dan hasil dapat digeneralisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Oku Timur.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja, Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi pemerintah. Organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang tinggi serta selalu berusaha mengoptimalkan pengelolaan pekerjaan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Moehariono (2012:96), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja yang positif dari pegawai suatu organisasi maka akan dapat mencapai tujuan organisasi, namun sebaliknya organisasi akan mengalami banyak hambatan untuk mencapai tujuan jika pegawai memiliki kinerja yang tidak efektif karena tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik jika memiliki motivasi yang tinggi, selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu serta selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap yang sesuai dengan standar ketentuan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, komunikasi dan budaya kerja di dalam lingkungan kerja. Sedangkan faktor internalnya meliputi faktor kemampuan pegawai, kedisiplinan kerja, motivasi kerja, stress kerja, serta kompensasi dan kompetensi.

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan rutin. Kompetensi merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi berperan sangat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar pegawai melakukan suatu pekerjaan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur atau biasa disingkat Oku Timur merupakan salah satu birokrasi publik yang ada di daerah

Oku Timur yang terletak di Jalan Raya Lintas Sumatera KM 07 Martapura, yang manaungi segala kegiatan pendidikan di daerah tersebut. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Oku Timur terdapat masalah yang terlihat pada kompetensi pegawai pada Dinas tersebut, dimana terdapat ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan pegawai, serta ketidaksesuaian pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas tersebut.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Oku Timur, diketahui bahwa kompetensi berupa pengetahuan tentang pekerjaan diketahui setiap pegawai, akan tetapi terdapat pegawai yang sudah memiliki pengetahuan tetapi tidak melaksanakan pekerjaan sesuai pengetahuannya karena tidak diberikan tugas atau pegawai tersebut menghindari tugas yang diberikan. Selanjutnya untuk keterampilan tidak semua pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja seperti pekerjaan yang menggunakan komputer, terdapat pegawai yang tidak dapat mengoperasikan komputer. Selanjutnya sikap dari pegawai masih terdapat pegawai yang kurang ramah terhadap sesama pegawai maupun pada atasan yang terlihat dari tegur sapa dan terdapatnya pegawai yang tidak mau memberikan informasi mengenai pekerjaan yang berkaitan antara para pegawai sehingga hasil pekerjaan tersebut menjadi lambat dan kurang maksimal. Dengan adanya permasalahan tersebut, maka peneliti ini diberi judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur”. Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Oku Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan data yang diperoleh dari sumber data primer. Data primer yang digunakan bersumber dari kuesioner atau angket penelitian yang disebarkan kepada 54 orang responden dengan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian responden pada penelitian ini sebanyak 54 orang.

Metode kualitatif digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul yang bersifat teoritis dibandingkan dengan dikombinasikan dengan kenyataan yang sebenarnya. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis data berupa

angka-angka yang akan dituangkan ke dalam bentuk tabulasi dalam bentuk uraian-uraian. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Model skala likert yang digunakan untuk mengukur penilaian responden secara langsung dengan skala sangat tidak setuju (STS=1), tidak setuju (TS=2), Netral (N=3), setuju (S=4), dan sangat setuju (SS=5)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (kompetensi) dengan variabel terikat (kinerja), digunakan koefisien korelasi person Supranto dan Limakrisna (2010:129), sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \sqrt{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

Keterangan :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\sum x$ = Total Jumlah dari Variabel X

$\sum y$ = Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

$\sum xy$ = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

$< 0,5$ hubungan X dan Y lemah (+) atau (-)

$0,5 < 0,75$ hubungan X dan Y sedang atau cukup kuat (+) atau (-)

$0,75 < 0,90$ hubungan X dan Y kuat (+) atau (-)

$0,90 < 1$, hubungan X dan Y sangat kuat (+) atau (-)

= 1 hubungan X dan Y sempurna (+) atau (-)

= 0, X dan Y tidak berhubungan atau hubungan sangat lemah (+)

atau (-)

melanjutkan mengenai koefisien penentu yaitu $KP = r^2$

Dimana

r = koefisien korelasi

r^2 = koefisien penentu atau koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini merupakan pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 54 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui mengenai karakteristik responden sebagai berikut.

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Tahun 2024

No	Umur	Frekuensi (orang)	Persen (%)
1	20-30 tahun	2	3,7
2	31-40 tahun	21	38,9
3	41-50 tahun	26	48,1
5	> 50 tahun	5	9,3
	Total	54	100

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 1 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan umur. Responden dengan umur terbanyak adalah antara 41-50 tahun sebanyak 26 orang (48,1%), selanjutnya disusul dengan umur antara 31-40 tahun sebanyak 21 orang (38,9%), serta umur lebih dari 50 tahun dan umur antara 20-30 tahun masing-masing sebanyak 5 orang (9,3%) dan 2 orang (3,7%).

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2024

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persen (%)
1	Laki-laki	24	44,4
2	Perempuan	30	55,6
	Total	54	100

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 2 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Responden jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 30 orang (55,6%) dan

jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (44,4%). Selanjutnya pada tabel 2 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan status.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Tahun 2024

No	Status	Frekuensi (orang)	Persen (%)
1	Belum Menikah	2	3,7
2	Menikah	52	96,3
	Total	54	100

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 3 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan status. Responden status terbanyak adalah menikah sebanyak 52 orang (96,3%) dan status belum menikah sebanyak 2 orang (3,7%). Selanjutnya pada tabel 4 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Masa kerja dari setiap pegawai memiliki variasi, hal ini dikarenakan ada yang masih baru dan ada yang sudah lama. Masa kerja mulai dari 6 sampai dengan lebih dari 15 tahun.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2024

No	Umur	Frekuensi (orang)	Persen (%)
1	6-10 tahun	27	50,0
2	11-15 tahun	22	40,7
3	> 15 tahun	5	9,3
	Total	54	100

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 4 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Responden dengan masa kerja terbanyak adalah antara 6-10 tahun sebanyak 27 orang (50,0%), serta masa kerja antara 11-15 tahun dan masa kerja lebih dari 15 tahun masing-masing sebanyak 22 orang (40,7%) dan 5 orang (9,3%).

Identifikasi Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya disebut sebagai kompetensi. Tanggapan para Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Oku Timur mengenai kompetensi dengan pernyataan salah satunya adalah dengan pengetahuan dapat menyelesaikan tugas, tanggapan dapat diketahui pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Tanggapan Responden Pada Variabel Kompetensi Tahun 2024

No	Pernyataan	Frekuensi/Persen										Jumlah	
		SS	S	N	TS	STS							
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	12	22,2	27	50,0	13	24,1	2	3,7	-	-	54	100
2	Saya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	14	25,9	27	50,0	13	24,1	-	-	-	-	54	100

3	Saya berlaku ramah kepada pimpinan, rekan kerja, bawahan	16	29,6	15	27,8	22	40,7	1	1,9	-	-	54	100
4	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	17	31,5	25	46,3	12	22,2	-	-	-	-	54	100
5	Saya mematuhi norma yang berlaku	17	31,5	18	33,3	3	5,6	-	-	-	-	54	100

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 5 memperlihatkan tanggapan responden pada pernyataan “Saya memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan”, diperoleh tanggapan sangat setuju sebanyak 12 orang (22,2%), selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 27 orang (50,0%), serta tanggapan netral dan tidak setuju masing-masing sebanyak 13 (24,1%) dan 2 orang (3,7%).

Pernyataan kedua “Saya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan”, diperoleh tanggapan sangat setuju sebanyak 14 orang (25,9%), serta tanggapan setuju dan netral masing-masing sebanyak 27 orang (50,0%) dan 13 orang (24,1%).

Pernyataan ketiga “Saya berlaku ramah kepada pimpinan, rekan kerja dan bawahan”, diperoleh tanggapan sangat setuju sebanyak 16 orang (29,6%), selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 15 orang (27,8%), serta tanggapan netral dan tidak setuju masing-masing sebanyak 22 orang (40,7%) dan 1 orang (1,9%).

Pernyataan keempat “Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja”, diperoleh tanggapan sangat setuju sebanyak 17 orang (31,5%), serta tanggapan setuju dan netral masing-masing sebanyak 25 orang (46,3%) dan 12 orang (22,2%).

Pernyataan kelima “Saya mematuhi norma yang berlaku”, diperoleh tanggapan sangat setuju sebanyak 16 orang (31,5%), selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 17 orang (31,5%), serta tanggapan netral dan tidak setuju masing-masing 18 orang (33,3%) dan 3 orang (5,6%).

Identifikasi Kinerja

Tabel 6
Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Tahun 2024

No	Pernyataan	Frekuensi/Persen										Jumlah	
		SS		S		N		TS		STS			
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan tugas yang diberikan	14	25,9	16	29,6	23	42,6	1	1,9			54	100
2	Saya dapat mengerjakan lebih dari satu jenis pekerjaan	13	24,1	27	50,0	13	24,1	1	1,9			54	100
3	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu	11	20,4	39	72,2	3	5,6	1	1,9			54	100
4	Saya selalu disiplin dengan jam kerja yang ditentukan	10	18,5	27	50,0	17	31,5					54	100
5	Saya dapat bekerja dengan secara tim	8	14,8	42	77,8	4	7,4					54	100

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 6 memperlihatkan tanggapan responden pada pernyataan “Hasil pekerjaan saya sesuai dengan tugas yang diberikan”, diperoleh tanggapan sangat setuju sebanyak 14 orang (25,9%), selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 16 orang (29,6%), serta tanggapan netral dan tidak setuju masing-masing sebanyak 23 (42,6%) dan 1 orang (1,9%).

Pernyataan kedua “Saya dapat mengerjakan lebih dari satu jenis pekerjaan”, diperoleh tanggapan sangat setuju sebanyak 13 orang (24,1%), selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 27 orang (50,0%), serta tanggapan netral dan tidak setuju masing-masing sebanyak 13 orang (24,1%) dan 1 orang (1,9%).

Pernyataan ketiga “Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu”, diperoleh tanggapan sangat setuju sebanyak 11 orang (20,4%), selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 39 orang (72,2%), serta tanggapan netral dan tidak setuju masing-masing sebanyak 3 orang (5,6%) dan 1 orang (1,9%).

Pernyataan keempat “Saya selalu disiplin dengan jam kerja yang ditentukan”, diperoleh tanggapan sangat setuju sebanyak 10 orang (18,5%), serta tanggapan setuju dan netral masing-masing sebanyak 27 orang (50,0%) dan 17 orang (31,5%).

Pernyataan kelima “Saya dapat bekerja dengan secara tim”, diperoleh tanggapan sangat setuju sebanyak 8 orang (14,8%), serta tanggapan setuju dan netral masing-masing sebanyak 42 orang (77,8%) dan 4 orang (7,4%).

Analisis Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui rata-rata tanggapan mengenai kompetensi sebagai berikut.

Tabel 7
Analisis Kompetensi Tahun 2024

No	Pernyataan	Rata-rata (mean)
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	3,9
2	Saya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	4,0
3	Saya berlaku ramah kepada pimpinan, rekan kerja, bawahan	3,9
4	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	4,1
5	Saya mematuhi norma yang berlaku	3,9
	Rata-rata	4,0

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7 pada variabel kompetensi. Kompetensi dibidang pengetahuan diperlukan dalam bertugas. Pengetahuan yang ada pada diri pegawai diperoleh dari pendidikan informalnya seperti dari sekolah kemudian pengetahuan juga diperoleh dari pekerjaan, karena selama bekerja pegawai ada yang memperoleh pelatihan. Dari pelatihan tersebut pegawai juga memiliki pengetahuan sehingga dalam bertugas pengetahuan yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan pertama “Saya memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan”, pernyataan ini ditanggapi setuju oleh responden sebesar 3,9 atau mendekati 4 dan dalam skala likert adalah setuju. Dari pernyataan ini diperoleh pernyataan setuju

bahwa pegawai memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan tugas, namun tidak disemua tugas yang diberikan.

Kompetensi pegawai berdasarkan keterampilan dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan pernyataan kedua “Saya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan”, dari tanggapan tersebut dapat diketahui bahwa responden memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggapan ini didukung dengan rata-rata mean sebesar 4,0.

Ramah terhadap atasan, rekan kerja dan bawahan diperlukan, karena ramah ini dibutuhkan dalam berbagai hal seperti dalam menyelesaikan setiap tugas. Ramah terhadap atasan untuk memudahkan komunikasi secara horizontal sedangkan dengan sesama rekan kerja juga memudahkan setiap pekerjaan dalam hal komunikasi secara vertikal. Berdasarkan pernyataan ketiga “Saya berlaku ramah kepada pimpinan, rekan kerja dan bawahan”, pernyataan ini ditanggapi netral oleh responden sebesar 3,9 atau mendekati 4 dalam skala 3 adalah setuju. Dari pernyataan ini diperoleh responden menyatakan setuju mereka berlaku ramah kepada pimpinan, rekan kerja dan bawahan.

Kompetensi dalam hal kerjasama menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Oku Timur diperlukan. Hal tersebut terdapat pada diri pegawai yang diketahui dari rata-rata tanggapan pada pernyataan keempat “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja”, dengan rata-rata mean sebesar 4,1.

Kompetensi dalam hal norma atau aturan yang tidak tertulis terdapat pada diri pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Oku Timur yang diketahui dari pernyataan kelima “Saya mematuhi norma yang berlaku”, pernyataan ini ditanggapi dengan rata-rata tanggapan sebesar 3,9 atau mendekati 4 dan dalam skala likert adalah setuju. Dapat dinyatakan bahwa responden setuju mereka mematuhi norma yang berlaku.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden pada variabel kompetensi sebesar 4,0 atau dalam skala likert adalah setuju, maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi ditanggapi secara keseluruhan setuju terhadap pegawai yang memiliki pengetahuan, memiliki keterampilan, ramah terhadap pimpinan, rekan kerja dan bawahan, dapat bekerjasama serta selalu mematuhi norma yang berlaku.

Analisis Kinerja

Berikut dapat diketahui rata-rata tanggapan mengenai kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur.

Tabel 8
Analisis Kinerja Tahun 2024

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan tugas yang diberikan	3,8
2	Saya dapat mengerjakan lebih dari satu jenis pekerjaan	4,0
3	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu	4,1
4	Saya selalu disiplin dengan jam kerja yang ditentukan	3,9
5	Saya dapat bekerja dengan secara tim	4,1
	Rata-rata	4,0

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 8 pada variabel kompetensi, pada pernyataan pertama “Hasil pekerjaan saya sesuai dengan tugas yang diberikan”, pernyataan ini ditanggapi netral oleh responden sebesar 3,8 atau dalam skala 4 adalah setuju. Dari pernyataan ini diperoleh responden menyatakan setuju bahwa hasil pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Terdapat pegawai yang mengerjakan pekerjaan lebih dari satu jenis pekerjaan, hal ini dikarenakan pekerjaan pegawai lain yang tidak mengerjakan tugasnya harus dikerjakan oleh pegawai yang mau dan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan tersebut. Sehingga harus mengerjakan pekerjaan lebih dari satu jenis. hal tersebut diketahui dari rata-rata tanggapan pada pernyataan kedua “Saya dapat mengerjakan lebih dari satu jenis pekerjaan”, sebesar 4,0.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan diperlukan karena setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan memiliki limit waktu yang terbatas. Sehingga para pegawai yang memiliki tugas harus dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya secara tepat waktu. Berdasarkan tanggapan diketahui dari rata-rata tanggapan pada

pernyataan ketiga “Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu”, sebesar 4,1 atau dalam skala likert adalah setuju.

Karena pekerjaan atau tugas harus selesai tepat waktu maka setiap pegawai harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja, seperti disiplin jam kerja dan disiplin waktu dalam menyelesaikan setiap tugas. Berdasarkan pernyataan keempat “Saya selalu disiplin dengan jam kerja yang ditentukan”, diperoleh rata-rata sebesar 3,9 atau mendekati 4 dan dalam skala adalah setuju. Sehingga dapat dinyatakan pegawai disiplin dalam hal jam kerja walaupun tidak secara keseluruhan.

Pekerjaan atau tugas yang tidak hanya melibatkan satu individu melainkan terdapat tugas yang harus dikerjakan secara tim. Pekerjaan secara tim harus dikerjakan oleh beberapa pegawai dan dibutuhkan kemampuan untuk dapat bekerja secara tim. Berdasarkan pernyataan kelima “Saya dapat bekerja dengan secara tim”, diperoleh rata-rata mean sebesar 4,1 atau dalam skala likert adalah setuju dan dapat dinyatakan bahwa pegawai dapat bekerja secara tim pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Oku Timur.

Berdasarkan rata-rata tanggapan pada variabel kinerja sebesar 4,0 atau dalam skala likert adalah setuju dan dapat dinyatakan bahwa pegawai setuju terhadap pernyataan kinerja seperti hasil pekerjaan yang sesuai dengan tugas, dapat mengerjakan lebih dari satu pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, disiplin jam kerja serta dapat bekerja secara tim.

Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikuantitatifkan serta dianalisis dengan persamaan regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi (r), uji koefisien determinasi (r^2) dan uji hipotesis (uji F). analisis uji dilakukan dengan menggunakan program statistik yaitu *Statistical product social science (SPSS)* versi 20 dengan hasil sebagai berikut

Tabel 9
Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur Tahun 2024

Variabel	B	t - hitung	t - signifikan
Konstanta	5.386	3.070	0.003
Kompetensi	0.732	8.297	0.000
R	0.755	Predictors : (Constan), kompetensi Dependent Variabel: Kinerja	
r ²	0.570		
F hitung	68.844		
F _{Tabel} = df 1 = (n-k) 54-2=52 dan df2 = (k-1)= 2-1 = 1 pada α 5%	4.03		

Sumber: Olah data SPSS, (2024)

Berdasarkan table tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,386 + 0,732X$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan:

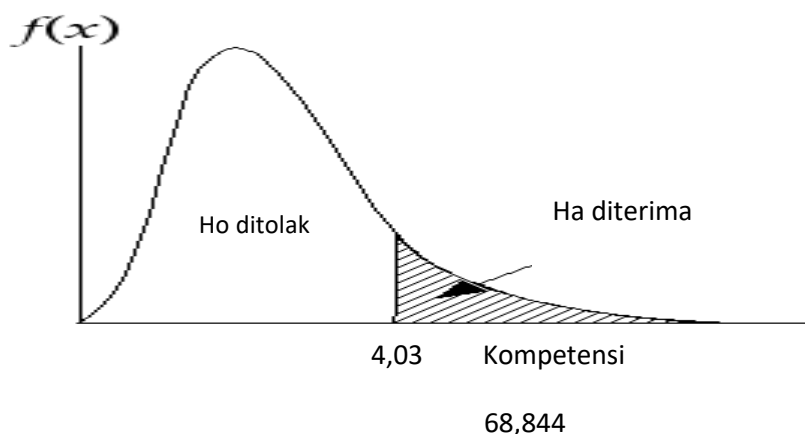
1. Konstanta sebesar 5,386 adalah kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel kompetensi.
2. Koefisien regresi sebesar 0,732X, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila kompetensi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,732.

Hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,755 atau berada pada interval 0,75 – 0,90 dalam kategori kuat dan dapat dinyatakan bahwa kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R²) diperoleh pada kolom *R Square* sebesar 0,570. Nilai koefisien determinasi tersebut 0,570 atau 57% variabel kompetensi mempengaruhi kinerja dan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diestimasi.

Hasil uji statistik (uji F) diketahui dari F hitung yang dapat dilihat IV-3 dan F tabel diperoleh dari n-k (54-2) = 52 pada α 5% diperoleh sebesar 4,03. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa F hitung > F tabel (68.844 > 4,03) maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan

demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Kemudian uji F dapat digambarkan yaitu:

Gambar 1
DISTRIBUSI F



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 4,03 dan nilai F hitung sebesar 68,844 dan berada pada Ho ditolak atau Ha diterima dan dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian untuk variabel kompetensi ditanggapi oleh responden dengan rata-rata tanggapan sebesar 4,0 atau dalam skala likert adalah setuju dan dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan yang diajukan mengenai kompetensi di setuju oleh responden. Kemudian untuk variabel kinerja ditanggapi responden dengan rata-rata tanggapan sebesar 4,0 atau dalam skala likert adalah setuju dan dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan yang diajukan mengenai kompetensi di setuju oleh responden. Hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,386 + 0,732X$ hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja sebesar 0,732 dan bila kompetensi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,732. Hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,755 dapat dinyatakan bahwa kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) diperoleh pada kolom *R Square* sebesar 0,570 atau 57% variabel kompetensi mempengaruhi kinerja dan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak diestimasi. Hasil uji F diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68.844 > 4,03$) maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Saran yang dapat diberikan, untuk Pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Atmaja, Lukas, Setia, (2010), **Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi**, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Hutapea dan Thoha, (2011), **Kompetensi Plus**, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

K.D.Krisnawati¹ , I.W.Bagia², Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. **Jurnal Manajemen** Vol.7 No.1 Bulan April Tahun 2021 DOI: <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>

Makawi Umar, Normajatun, Abdul Haliq, (2015), Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin, **Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora**, Vol. 1, No. 1 Hal. 16-26.

Moehariono, (2012), **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**, Penerbit, Ghalia Indonesia, Bogor.

N.Jumriatunnisah, H.Tamsah, (2016) Pengaruh Budaya Sekolah, Kompensasi, dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Guru HOnorer Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima. **Jurnal Mirai Management**, Vol 1 No.1 April-September 2016. DOI: <https://doi.org/10.37531/mirai.v1i1.3>

Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala, (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

Rosidah, (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.

Situmorang, Syafrizal Helmi, Muslich Lufti, (2014), **Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis**, Penerbit USU Pres, Medan.

Simamora, Henry, (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit STIE YPKN, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy, (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Prenada Media, Jakarta.

Suwatno dan Juni Priansa, (2011), **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Srimulyo, (2011), **Psikologi Industri**, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Wahyuni, Evi, (2015), Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bbagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Memotivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya), **Jurnal Nominal**, Vol IV, No. 1: 96-112.

Wibowo, (2014), **Manajemen Kinerja Edisi Ketiga**, Rajawali Pers, Jakarta