

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR CAMAT SAKO KOTA PALEMBANG**

Oleh :

**Mutiara ; Nim : 21.11.058
Program Studi : Administrasi Publik**

ABSTRACT

Mutiara, 2025. The Influence of Competence on Civil Servant Performance at the Sako Sub-district Office, Palembang City. Department of Public Administration, Satya Negara College of Administrative Sciences (STIA) Palembang. Principal Supervisor (I) Rohmial, S.E., M.Si., and Assistant Supervisor (II) Ir. H. Heru Adi Putranto, M.Si.

Competent human resources are one of the main keys to improving organizational performance, especially in the public service sector. Civil servants are required to possess professional abilities, skills, and work attitudes in carrying out government duties. This research was conducted at the Sako Sub-district Office, Palembang City, located on Jalan Inspector Marzuki, Sako District, Palembang City.

The research problem is formulated as follows: How does competence influence the performance of Civil Servants at the Sako Sub-district Office, Palembang City? This study aims to determine the extent of competence's influence on employee performance, as measured by indicators of education, work experience, training, and work skills.

This research is quantitative with an associative approach. Data collection techniques used included questionnaires, documentation, and literature review. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, t-tests (hypothesis), and coefficient of determination (R^2) using SPSS version 25.

The results of the linear regression test indicate that competency has a positive and significant effect on employee performance, amounting to 3.59%. The coefficient of determination value of 76.7% indicates that competency significantly explains variation in employee performance. The t-test also showed a significance value of <0.05 , indicating that competency has a significant partial effect on employee performance at the Sako Sub-district Office, Palembang City.

Keywords: The Influence of Competence and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk di tingkat pemerintahan desa. Di kantor Camat Sako, kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik akan mampu memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada masyarakat.

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan

kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka. Kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku. Untuk mewujudkan pegawai yang kompeten dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugasnya, dibutuhkan kompetensi memadai sesuai bidang pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang diembannya. Adapun kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dilakukan penilaian kinerja.

Jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kinerja aparat pemerintahannya. Suatu pemerintahan yang baik berhubungan dengan sumber daya aparatur yang dimiliki. Aparatur pemerintahan yang dibutuhkan adalah aparatur yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, yang memiliki disiplin tinggi, memiliki kinerja yang baik dan memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Semakin tajamnya tantangan usaha domestik dan global akibat cepatnya perubahan teknologi dan lingkungan di berbagai aspek kehidupan manusia maka setiap instansi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi agar dapat meningkatkan kualitas produk atau jasa yang disediakan oleh instansi tersebut. Sehingga instansi tidak semata-mata mengejar produktivitas yang tinggi dalam proses pencapaiannya tetapi lebih pada kompetensi atau kemampuan para pegawainya. Karena kompetensi setiap individu merupakan kunci pencapaian kinerjanya dimana kinerja merupakan hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Oleh Karena itu instansi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misinya.

Kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi, kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi menggambarkan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu secara efektif. Semakin baik kompetensi yang dimiliki sumber daya aparatur maka semakin baik hasil kinerja yang diperoleh. Sesuai dengan 8 (delapan) area reformasi birokrasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah sebagai bentuk upaya dalam membangun aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil guna, yang didalamnya terdapat reformasi sumber daya manusia aparatur.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak

Tabel Kesesuaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di kantor Camat Sako (2023)

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai	Pendidikan Sesuai	Pendidikan Tidak Sesuai	Kompetensi yang Dibutuhkan
1.	Camat	1	1	0	Manajerial, Administrasi Publik
2.	Sekretaris Camat	1	1	0	Administrasi Keuangan
3.	Kasi Kecamatan	5	2	3	Administrasi Kepemimpinan
4.	Kasubag	2	2	0	Manajemen Pegawai
5.	Staf Kecamatan	12	5	7	Administrasi, Pelayanan Publik
	Total	21	10	11	

Sumber : Kantor Camat Sako Kota Palembang

Dari 21 pegawai PNS di Kantor Camat Sako, sebanyak 10 pegawai memiliki pendidikan yang

berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:15), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemampuan kerja individu.

Seirama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi, maka seluruh komponen pegawai Pada Kantor Camat Kota Palembang turut serta mendukung meningkatkan kinerja secara berkesinambungan. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi.

Untuk memperjelas kondisi tersebut, berikut adalah tabel yang menunjukkan kesesuaian kompetensi pegawai PNS di Kantor Camat Sako berdasarkan jabatan dan latar belakang pendidikan mereka:

tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatannya. Posisi Staf Kecamatan memiliki

tingkat ketidaksesuaian tertinggi, yang berisiko menurunkan efektivitas kinerja dan pelayanan publik. Diperlukan upaya peningkatan kompetensi, baik melalui pelatihan maupun restrukturisasi penempatan pegawai, agar kinerja pegawai lebih optimal dan sesuai dengan tugas mereka.

Observasi awal yang didapatkan penulis pada Kantor Camat Sako Kota Palembang menunjukkan adanya indikasi dalam Kompetensi. Hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang pendidikannya tidak sesuai dengan kualifikasi untuk posisi yang ditempati karena setiap pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan tersendiri dalam setiap bidangnya. Selain itu pegawai menunjukkan sikap yang kurang ramah terhadap masyarakat yang datang meminta layanan. Dengan rendahnya kompetensi pegawai, maka kinerja mereka secara keseluruhan juga menjadi rendah.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Sako Kota Palembang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh suatu perumusan masalah dalam pembahasan penelitian ini yaitu seberapa besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Sako Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji besarnya Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh atas hasil penelitian ini bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan.
 - b. Untuk mengaplikasikan teori yang di dapat selama perkuliahan kepada persoalan yang sesungguhnya.
2. Bagi Kantor Camat Sako
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan informasi.
 - b. Sebagai masukan atau saran sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan

Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sako Kota Palembang.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi STIA Satya Negara Palembang
 - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa/siswi dalam menyusun skripsi.
 - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi bagi Mahasiswa/siswi di perpustakaan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

Ho : $p = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Ha : $p \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh pada kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Kriteria Penguji Hipotesis

Kesimpulan dari penguji hipotesis ini ada dua pilihan, menerima atau menolak. Tentunya dengan menggunakan perumusan-perumusan seperlunya agar dapat menentukan satu pilihan yang mudah dilakukan dan lebih terperinci.

Untuk mengetahui hipotesis yang penulis kemukakan, maka dilakukan uji signifikan t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \pm \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

Pengambilan keputusan berdasarkan pada perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , yaitu sebagai berikut:

- a. Ho ditolak jika t hitung lebih besar (>) dari t tabel di wilayah penolakan Ho.

- b. H_0 diterima jika t hitung lebih kecil ($<$) dari tebal di wilayah penerimaan H_0 .

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi, "kompetensi" dan "kompeten" yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, keterampilan dan pemberdayaan yang mengacu pada keadaan kekuasaan dan kepemilikan. Kamus bahasa Inggris menggambarkan kata "*competence*" sebagai keadaan cocok, cocok, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja mengacu pada pemahaman tentang kesesuaian seseorang untuk pekerjaannya.

Terkait dengan kompetensi ini, beberapa pakar, lembaga dan Undang-Undang mendefinisikan kompetensi sebagai berikut (Lubis, Hermanto, & Edison 2018):

1. Menurut Stephen A. Wood & Michael A. West "kompetensi menyatakan perilaku yang dibutuhkan untuk kinerja yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan".
2. Menurut Spencer "kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang secara tidak langsung terkait dengan pengaruh dan atau kinerja superior yang diacu oleh kriteria dalam situasi pekerjaan".
3. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan, "kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan".
4. Menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi, "kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan performa yang ditetapkan".

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan kompetensi adalah sekumpulan karakteristik yang berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang dimiliki seseorang dalam menjalankan atau menyelesaikan setiap aktivitas kerja/tugas yang dibebankan kepadanya.

Jenis-Jenis Kompetensi

Berikut adalah jenis-jenis kompetensi menurut Kunandar (2007:5), mengatakan bahwa kompetensi terbagi menjadi lima jenis yaitu:

1. **Kompetensi Intelektual**, adalah seperangkat

pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. **Kompetensi Fisik**, adalah kemampuan fisik seseorang untuk menyelesaikan suatu tugasnya.
3. **Kompetensi Spiritual**, adalah kemampuan seseorang dalam memahami serta melakukan berbagai ajaran.
4. **Kompetensi Pribadi**, adalah seperangkat perilaku yang erat kaitannya dengan keahlian seseorang dalam memahami, mewujudkan, identitas dan transformasi diri.
5. **Kompetensi Sosial**, seperangkat perilaku khusus yang menjadi acuan dasar pemahaman diri sebagai-bagian dari kehidupan sosial.

Dalam kompetensi ini menurut Rotwell (2004:29) dapat dibedakan menjadi empat, yaitu:

1. **Kompetensi Teknis (*Technical Competence*)**, yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.
2. **Kompetensi Manajerial (*Managerial Competence*)** adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas-tugas organisasi
3. **Kompetensi Sosial (*Social Competence*)** yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya.
4. **Kompetensi Intelektual /Strategik (*Intellectual Strategic Competence*)** yaitu kemampuan untuk berpikir secara strategik dengan visi jauh ke depan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Prihadi (2004:17) bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkat melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) bahwa ada 4 komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. **Pengetahuan**
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dan kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

2. Keterampilan

Faktor yang juga ikut masuk serta pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

3. Perilaku

Disamping pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pegawai.

4. Pengalaman Kerja

Banyak perusahaan atau organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Manullang (2002:84) bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, maka dapat disimpulkan kompetensi merupakan suatu alat yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui kemampuan seseorang, dengan standar yang telah ditentukan maka akan dengan mudah untuk mengetahui perbedaan kompetensi yang dimiliki satu pegawai dengan pegawai yang lainnya.

Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nurianna Thoha (2008: 28) menyebutkan bahwa komponen kompetensi sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan individu (*Skill*)
3. Sikap kerja (*Attitude*)

Komponen kompetensi sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut:

- a. Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (Deklaratif).
- b. Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (Procedural).

c. Mengerti tentang how, when dan why informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (Strategic).

2. Keterampilan (*skill*)

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

3. Sikap (*attitude*)

Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Masram (2017:147) terdiri dari:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Apabila suatu tujuan tertentu bisa tercapai maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila suatu kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan, walaupun efektif maka hal tersebut tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang

dimiliki atau diterima oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multi-media yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor interistik karyawan personal dan individual atau SDM dan intrinsik, yaitu kepemimpinan sistem tim dan situasional. Menurut Tampubolon (2007:12) uraian rinci faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal (individual), meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas aspek manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada para pegawai.
3. Faktor Team, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan.
4. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi faktor intern dan ekstern, faktor-faktor tersebut akan terlihat ketika kinerja yang dihasilkan pegawai mempunyai tingkat prestasi tinggi maka dapat dipastikan organisasi tersebut juga akan baik.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2016:260) adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan

yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/ siklus) tersebut.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Berdasarkan pedoman penyusunan dan penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS atau sekarang dikenal dengan ASN. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pasal 4 PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS berbunyi Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian Kinerja PNS dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas:

- a. Perencanaan kinerja
- b. Pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja

- c. Penilaian kinerja
- d. Tindak lanjut dan
- e. Sistem Informasi Kinerja PNS.

Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja. Proses penyusunan SKP, dilakukan dengan memperhatikan:

- a. Perencanaan strategis Instansi Pemerintah
- b. Perjanjian kinerja
- c. Organisasi dan tata kerja
- d. Uraian jabatan, dan/atau
- e. SKP atasan langsung

Sebagaimana yang dimaksud pada PP Pasal 10 Ayat 3 Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP dengan memperhatikan perilaku kerja dan mendasari target kinerja yaitu yang meliputi aspek

- a. Kuantitas (seberapa banyak)

Ukuran kuantitas merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

- b. Kualitas (seberapa baik)

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kerapihan), kemanfaatan dan efektivitas.

- c. Waktu

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Kriteria ini menjawab pertanyaan, seperti kapan, seberapa cepat, atau dalam periode apa.

- d. Biaya

Biaya merupakan suatu dasar yang digunakan untuk melakukan perhitungan biaya. Objek biaya diantaranya: produk, jasa, proyek, konsumen, merek, aktivitas, dan departemen.

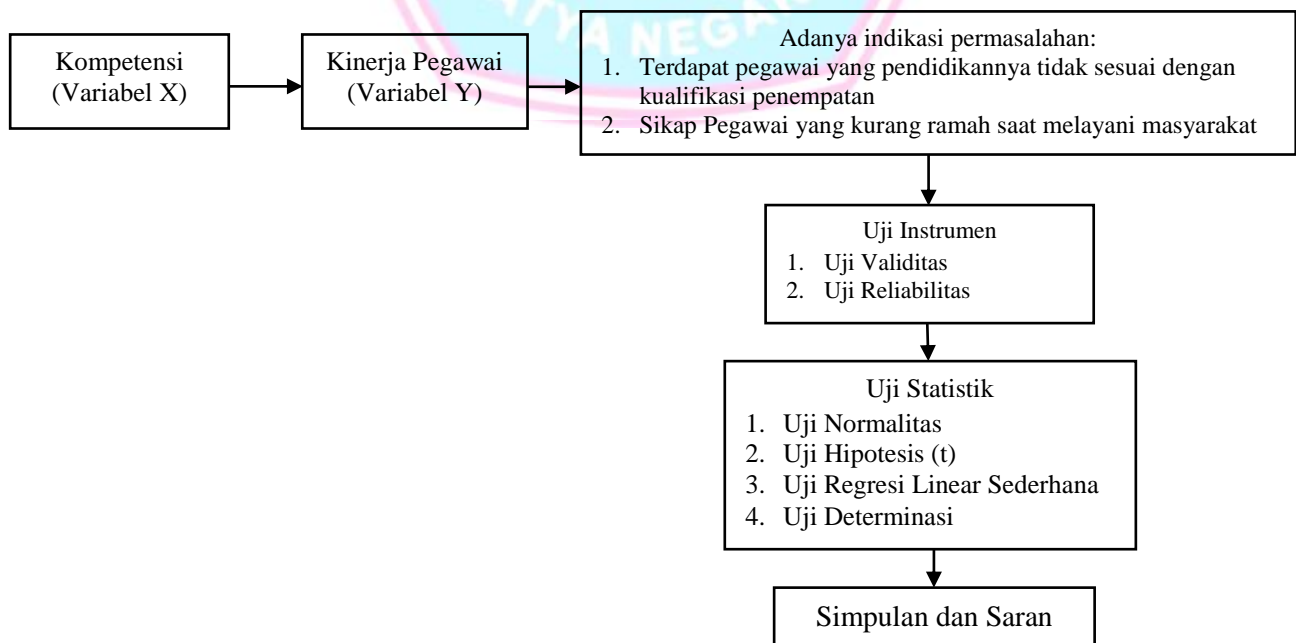
Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2013: 60).

Berkaitan dengan masalah Kompetensi Sumber Daya Manusia, di Kantor Camat Sako Kota Palembang terhadap kinerja pegawai pada hakekatnya dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dengan tujuan akhir pencapaiannya kepuasan seluruh masyarakat di Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menjelaskan kerangka pemikiran dalam bentuk kerangka berpikir yang dapat dilihat pada gambar:

Gambar Kerangka Berpikir



PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana suatu metode yang secara primer menggunakan paradigma postpositivism dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik.

Untuk mendapatkan data yang diinginkan maka peneliti melakukan observasi ke Kantor Camat Sako Kota Palembang terlebih dahulu, untuk melihat bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai petugas yang melayani masyarakat yang ada di Camat Sako Kota sehingga peneliti mengetahui berapa jumlah informan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Variabel Penelitian

Penelitian ini membahas dua variabel yaitu variabel Kompetensi sebagai variabel *independent* atau variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel *dependent* atau variabel terikat. Uraianya sebagai berikut:

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Syah

Ratih Sulistyastuti (2011:17-18), variabel *independent* atau variabel bebas sering disebut prediktor, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya variabel *dependent*. Sedangkan variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah yang mempengaruhi variabel lainnya, dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka menjadi variabel bebas (X) adalah kompetensi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Dependent variabel adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam kaitannya dalam masalah yang diteliti, maka variabel yang terikat (Y) adalah kinerja pegawai.

Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2018:38) definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Untuk mempermudah pelaksanaan operasional dalam penelitian ini, maka dibuatlah operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel:

Tabel Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Kuesioner
1	Kompetensi (X)	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	1. Pengetahuan pegawai tentang tugasnya 2. Pemahaman tentang prosedur kerja	1-2
		Keterampilan (<i>Skill</i>)	1. Kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas 2. Kemampuan komunikasi 3. Kecepatan dan ketepatan dalam bekerja	3-4
		Sikap (<i>Attitude</i>)	1. Etika kerja pegawai 2. Tanggung jawab terhadap tugas 3. Kedisiplinan	5-6
2	Kinerja Pegawai (Y) (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil)	Kuantitas	1. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	7-8
		Kualitas	1. Melaksanakan Pekerjaan sesuai dengan Prosedur 2. Bertanggung Jawab	9-10
		Waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan	11-12
		Biaya	1. Biaya yang dikeluarkan terjangkau 2. Sesuai yang dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan	13-14

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2007:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sako Kota Palembang dengan jumlah sebanyak 21 Pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016). Fungsi sampel adalah untuk mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang faktual sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar *representatif* (mewakili).

Adapun teknik pengambilan sampel ini dengan metode survei karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Camat Sako Kota Palembang, yaitu sebanyak 21 orang responden. Jadi sampel dalam penelitian ada sebanyak 21 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dimaksudkan sebagai cara untuk memperoleh data dalam penelitian yang mendukung dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dengan menggunakan teknik mengumpulkan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung di lokasi penelitian guna memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti dengan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang.

b. Kuesioner (Angket)

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan maksud agar responden yang diberi angket tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah segala materi yang membuat informasi atau pengumpulan, penyusunan, dan penyaluran setiap jenis dokumentasi daftar setiap bidang kegiatan.

d. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi pendapatan terhadap buku-buku, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Teknik Uji Coba Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan tujuan

menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Dalam proses pengumpulan data, instrumen atau alat yang dipakai adalah kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Validitas dan reliabilitas suatu penelitian sangat bergantung pada validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tersebut. Validitas instrumen adalah tingkat ketetapan instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur dalam suatu penelitian, sementara reliabilitas instrument adalah digunakan untuk mengukur berkali-kali dan menghasilkan data yang sama.

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas Koefisien Korelasi *Rank Spearman* (Iqbal Hasan, 2016: 236-237).

$$r_s = 1 - (6\sum(d^2)) / n(n^2 - 1)$$

Keterangan:

r_s = koefisien korelasi rank Spearman

d^2 = selisih dalam ranking

n = banyaknya pasangan rank

Untuk menghitung koefisien korelasi rank, dapat digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Nilai pengamatan dari dua variabel yang diukur hubungannya diberi ranking. Pemberian ranking dimulai dari data terbesar atau terkecil. Jika ranking-ranking sama, diambil rata-rata.
2. Setiap pasangan ranking dihitung perbedaannya.
3. Perbedaan setiap pasang ranking tersebut dikuadratkan dan dihitung jumlahnya.
4. Nilai r_s dihitung dengan rumus diatas.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya.

Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam menentukan tingkat reliabilitas internal suatu alat ukur. Menurut Priyatno Duwi (2016:158) nilai reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 baik.

Pada penelitian ini, akan dilakukan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha*, karena metode ini mudah dan sudah tersedia dalam program SPSS versi 20. Untuk rumus *Cronbach Alpha* adalah:

$$R_a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

R_a = nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total

Teknik Analisa Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang didapat dalam penelitian ini diukur dengan penentuan skor jawaban dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan rentang skor 1-4, yaitu:

1. Skor 4 untuk kategori jawaban sangat baik
2. Skor 3 untuk kategori jawaban baik
3. Skor 2 untuk kategori jawaban kurang baik
4. Skor 1 untuk kategori jawaban tidak baik

1. Uji Normalitas

Uji kolmogrov-smirnov merupakan uji normalitas yang umum digunakan karena dinilai lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi. Uji *kolmogrov-smirnov* dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05.

2. Uji Hipotesis (t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial). Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen (kompetensi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
3. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel *independent* (X) dengan *dependent* (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apabila

nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya interval atau rasio. Rumus Regresi Linear Sederhana menurut Sugiyono (2009:188).

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (nilai yang diprediksi)

X = Variabel independent

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016: 97), koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasinya antara nol dan satu adalah $0 \leq R^2 \leq 1$.

- a. Nilai (R²) yang kecil berarti pengaruh variabel bebas (kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sangat rendah.
- b. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas (kompetensi) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (kinerja pegawai).

Dengan demikian, semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data Umum Responden

Deskripsi profil responden menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 21 orang responden yang telah mengisi data diri pada kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui kelompok jenis kelamin responden secara rinci dapat dilihat pada tabel

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin		Jumlah Responden	Jumlah Persentase (%)
	Kelamin	Responden		
1.	Laki-Laki	8	38%	
2.	Perempuan	13	62%	
	Jumlah	21	100%	

Sumber : Data berdasarkan hasil kuesioner, Mei 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden laki-laki sebanyak 8 orang atau 38% dan responden perempuan sebanyak 13 orang atau 62%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Usia	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1.	25-30	1	5%
2.	31-35	3	14%
3.	36-40	2	10%
4.	>40	15	71%
Total		21	100 %

Sumber : Data berdasarkan hasil kuesioner, Mei 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki umur kisaran 25-30 Tahun sebanyak 1 orang atau 5%, responden yang memiliki umur kisaran 31-35 Tahun sebanyak 3 orang atau 14%, responden yang memiliki umur kisaran 36-40 Tahun sebanyak 2 orang atau 10% dan responden yang memiliki umur >40 tahun sebanyak 15 orang atau 71%. Hal tersebut

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui kelompok usia responden secara rinci dapat dilihat pada tabel.

menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dikisaran umur >40 Tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui kelompok tingkat pendidikan responden secara rinci dapat dilihat pada tabel.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1.	S2	10	48%
2.	S1	7	33%
3.	D3	3	14%
4.	SMA	1	5%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data berdasarkan hasil kuesioner, Mei 2025

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa responden yang memiliki Tingkat Pendidikan S2 sebanyak 10 orang atau 48%, responden yang memiliki Tingkat Pendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 33%, responden yang memiliki Tingkat Pendidikan DIII sebanyak 3 orang atau 14% dan responden yang memiliki Tingkat Pendidikan SMA sebanyak 1 orang atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada di tingkat pendidikan S2.

Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam uji validitas ini, item

pernyataan akan di uji validitasnya, untuk mengetahui validitas setiap pertanyaan dalam instrument penelitian dapat dilihat melalui kolom r hitung. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 21 orang, sehingga nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 21 - 2 = 19$) adalah sebesar 0,433 (r tabel terlampir). Apabila nilai r hitung >0,433 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Setelah dilakukan uji validitas melalui SPSS versi 25 pada variabel X (Kompetensi) item pernyataan sebanyak 6 item pernyataan dinyatakan valid semua, karena memiliki nilai r hitung >0,433.

Tabel Hasil Uji Validitas Kompetensi (X)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,939	0,433	Valid
2	0,935	0,433	Valid
3	0,854	0,433	Valid



4	0,869	0,433	Valid
5	0,899	0,433	Valid
6	0,887	0,433	Valid

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel data diatas maka semua item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,433), sehingga data dan variabel X dapat digunakan.

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,901	0,433	Valid
2	0,880	0,433	Valid
3	0,901	0,433	Valid
4	0,912	0,433	Valid
5	0,918	0,433	Valid
6	0,909	0,433	Valid
7	0,868	0,433	Valid
8	0,930	0,433	Valid

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel data diatas maka semua item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,433), sehingga data dan variabel Y dapat digunakan.

atau tidaknya suatu instrument, penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*, yaitu jika *cronbach alpha* lebih atau sama dengan 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang dihasilkan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliable dengan menggunakan analisis SPSS versi 25 pada tabel.

Uji Reabilitas

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha cronbach's* Standar hitung yang digunakan untuk menentukan reliable

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Kompetensi (X)	0,949	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,967	0,60	Reliable

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas uji realibilitas semua variabel memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berarti pertanyaan kompetensi dan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Distribusi Frekuensi Kuesioner

a. Kompetensi (X)

1. Tanggapan responden tentang pernyataan "Pegawai Kantor Camat Sako memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaannya". Dapat dilihat pada tabel.

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	19.0	19.0	19.0
Ragu-Ragu	6	28.6	28.6	47.6
Setuju	7	33.3	33.3	81.0
Sangat Setuju	4	19.0	19.0	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju 4 orang atau 19%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 28,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang atau 33,3%, dan responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 4 orang atau 19%.

2. Tanggapan responden tentang pernyataan "Pegawai Kantor Camat Sako mengetahui prosedur kerja yang harus diikuti dalam menyelesaikan tugas". Dapat dilihat pada tabel.

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako mengetahui prosedur kerja yang harus diikuti dalam menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	28.6	28.6	28.6
	Setuju	8	38.1	38.1	66.7
	Sangat Setuju	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 28,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 38,1%, dan responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 7 orang atau 33,3%. Tanggapan responden tentang pernyataan “Pegawai Kantor Camat Sako mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu”. Dapat dilihat pada tabel.

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	4	19.0	19.0	28.6
	Setuju	12	57.1	57.1	85.7
	Sangat Setuju	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 9,5%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 19%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 57,1%, dan responden yang menjawab

sangat setuju sebanyak 9 orang atau 14,3%.

3. Tanggapan responden tentang pernyataan “Pegawai Kantor Camat Sako dapat berkomunikasi dengan jelas dan baik dengan rekan kerja dan atasan”. Dapat dilihat pada tabel.

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako dapat berkomunikasi dengan jelas dan baik dengan rekan kerja dan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	5	23.8	23.8	33.3
	Setuju	8	38.1	38.1	71.4
	Sangat Setuju	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 9,5%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 23,8%. responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 38,1%, dan responden yang menjawab sangat

setuju sebanyak 6 orang atau 28,6%.

4. Tanggapan responden tentang pernyataan “Pegawai Kantor Camat Sako selalu menunjukkan sikap profesional dalam melaksanakan tugas”. Dapat dilihat pada tabel

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako selalu menunjukkan sikap profesional dalam melaksanakan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	7	33.3	33.3	42.9
	Setuju	6	28.6	28.6	71.4
	Sangat Setuju	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 9,5%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 33,3%

responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang atau 28,6%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 28,6%.

5. Tanggapan responden tentang pernyataan

“Pegawai Kantor Camat Sako selalu datang tepat waktu dan mematuhi semua aturan

organisasi”. Dapat dilihat pada tabel.

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako selalu datang tepat waktu dan mematuhi semua aturan organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.8	4.8	4.8
	Ragu-Ragu	5	23.8	23.8	28.6
	Setuju	11	52.4	52.4	81.0
	Sangat Setuju	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 4,8%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 23,8%. responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 52,4%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 19%.

Untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden, dilakukan perhitungan rata-rata skor kuesioner untuk masing-masing variabel, lalu diinterpretasikan berdasarkan pedoman Sugiyono (2017). Interpretasi Kategori Kompetensi (X) dapat dilihat pada tabel:

Tabel Interpretasi Kategori Kompetensi (X)

Rentang Skor	Kategori
4,00 - 3,25	Sangat Baik

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako mampu memenuhi target yang telah ditentukan organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.8	4.8	4.8
	Ragu-Ragu	6	28.6	28.6	33.3
	Setuju	8	38.1	38.1	71.4
	Sangat Setuju	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 4,8%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 28,6%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 38,1%, dan responden yang menjawab

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako dapat menyelesaikan semua pekerjaan mereka tanpa harus menunda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.8	4.8	4.8
	Ragu-Ragu	7	33.3	33.3	38.1
	Setuju	7	33.3	33.3	71.4
	Sangat Setuju	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 4,8%, ragu-ragu sebanyak 7

3,24 - 2,50
2,49 - 1,75
1,74 - 1,00

Baik
Kurang Baik
Tidak Baik

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah Pernyataan} \times \text{Jumlah Responden}}$$

$$= \frac{310}{6 \times 21} = 2,47$$

Dengan nilai rata-rata 2,47 maka variabel Kompetensi (X) termasuk dalam kategori “Kurang Baik”.

b. Kinerja Pegawai (Y)

1. Tanggapan responden tentang pernyataan “Pegawai Kantor Camat Sako mampu memenuhi target yang telah ditentukan organisasi”. Dapat dilihat pada tabel.

sangat setuju sebanyak 6 orang atau 28,6%.

2. Tanggapan responden tentang pernyataan “Pegawai Kantor Camat Sako dapat menyelesaikan semua pekerjaan mereka tanpa harus menunda”. Dapat dilihat pada tabel.

orang atau 33,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang atau 33,3%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak

6 orang atau 28,6%.

3. Tanggapan responden tentang pernyataan “Hasil pekerjaan pegawai Kantor Camat Sako

selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Dapat dilihat pada tabel.

Tabel Hasil pekerjaan pegawai Kantor Camat Sako selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	5	23.8	23.8	33.3
	Setuju	8	38.1	38.1	71.4
	Sangat Setuju	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 9,5%, ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 23,8%. responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 38,1%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak

6 orang atau 28,6%.

4. Tanggapan responden tentang pernyataan “Pegawai Kantor Camat Sako memastikan setiap tugas yang mereka kerjakan selesai dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan”. Dapat dilihat pada tabel.

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako memastikan setiap tugas yang mereka kerjakan selesai dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.8	4.8	4.8
	Ragu-Ragu	5	23.8	23.8	28.6
	Setuju	8	38.1	38.1	66.7
	Sangat Setuju	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 4,8%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 23,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 38,1%, dan responden yang menjawab sangat

setuju sebanyak 7 orang atau 33,3%.

5. Tanggapan responden tentang pernyataan “Pegawai Kantor Camat Sako selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan”. Dapat dilihat pada tabel.

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	5	23.8	23.8	33.3
	Setuju	7	33.3	33.3	66.7
	Sangat Setuju	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 9,5%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 23,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang atau 33,3%, dan responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 7 orang atau 33%.

6. Tanggapan responden tentang pernyataan “Pegawai Kantor Camat Sako dapat menyelesaikan pekerjaan yang mendesak tanpa melewati batas waktu”. Dapat dilihat pada tabel.

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako dapat menyelesaikan pekerjaan yang mendesak tanpa melewati batas waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.8	4.8	4.8
	Ragu-Ragu	5	23.8	23.8	28.6
	Setuju	9	42.9	42.9	71.4



Sangat Setuju	6	28.6	28.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 4,8%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 23,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 42,9%, dan responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 6 orang atau 28,6%.

7. Tanggapan responden tentang pernyataan “Pegawai Kantor Camat Sako memerlukan pengeluaran yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan”. Dapat dilihat pada tabel.

Tabel Pegawai Kantor Camat Sako memerlukan pengeluaran yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	9.5	9.5	9.5
Ragu-Ragu	5	23.8	23.8	33.3
Setuju	11	52.4	52.4	85.7
Sangat Setuju	3	14.3	14.3	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 9,5%. responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 23,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11

orang atau 52,4%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 14,3%.

8. Tanggapan responden tentang pernyataan “Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan”. Dapat dilihat pada tabel.

Tabel Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	9.5	9.5	9.5
Ragu-Ragu	7	33.3	33.3	42.9
Setuju	5	23.8	23.8	66.7
Sangat Setuju	7	33.3	33.3	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Pada jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 9,5%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 33,3%. responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang atau 23,8%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 33,3%.

2,49 - 1,75 Kurang Baik
1,74 - 1,00 Tidak Baik

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah Pernyataan} \times \text{Jumlah Responden}} = \frac{540}{8 \times 21} = 3,21$$

Dengan nilai rata-rata 3,21 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam kategori “Baik”.

Teknik Analisa Data

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan jumlah sampel sebanyak 21. Hasil uji normalitas yang didapat dari bantuan SPSS versi 25 dilihat pada tabel.

Untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden, dilakukan perhitungan rata-rata skor kuesioner untuk masing-masing variabel, lalu diinterpretasikan berdasarkan pedoman Sugiyono (2017). Interpretasi Kategori Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel :

Tabel Interpretasi Kategori Kinerja Pegawai (Y)

Rentang Skor	Kategori
4,00 - 3,25	Sangat Baik
3,24 - 2,50	Baik

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95761189
Most Extreme Differences	Absolute	.163



	Positive	.163
	Negative	-.095
Test Statistic		.163
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.151
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.150
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.140
		.159

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,151. Karena nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Hipotesis (t)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a

diterima artinya ada pengaruh antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk menentukan nilai t_{tabel} digunakan kriteria Tarif signifikan 0,5 atau 5%. Berikut hasil dari uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 29 di bawah ini.

Tabel Hasil Uji Hipotesis (t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.008	1.052		.008	.000
	Kompetensi	.359	.045	.990	30.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Jumlah variabel (k) = 2
 Jumlah Sampel (n) = 21
 Taraf signifikansi (α) = 5% = 0,05
 Jadi, derajat bebas (df) = $n - k = 21 - 2 = 19$
 Maka nilai **t tabel = 2,093**.

Berdasarkan Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 30,085$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($30,085 > 2,093$) dan taraf signifikansi (α) 0,000 atau di bawah 0,05 atau 5 %, maka H_0 ditolak dan

H_a diterima. Artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai setelah pengelolaan data maka dapat didapatkan hasil atau output regresi linear pada tabel 30 di bawah ini.

Tabel Regresi Linear Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.008	1.052		.008	.000
	Kompetensi	.359	.045	.990	30.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas yaitu Coefficients^a maka dapat dimasukkan pada persamaan **Y = a + bX**

Persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel di atas yaitu **Y = 0,008 + 0.359 X**

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstan (a) sebesar 0,008 Menunjukkan bahwa

jika variabel independen dikatakan konstan atau = 0, maka Kinerja Pegawai sebesar 0,008.

2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X) bernilai positif sebesar 0.359. Artinya jika terjadi peningkatan atau penambahan Kompetensi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.359, sebaliknya jika angka ini bernilai negatif maka akan menurun sebesar 0.359.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kegunaan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai variabel independen dapat dijelaskan terhadap

perubahan variabel dependen. Dibawah ini akan diuraikan hasil penghitungan Koefisien Determinasi menggunakan data SPSS versi 25 pada tabel.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.765	.51167

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 25, 2025

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi R Square sebesar 0,767 atau 76,7%, yang berarti bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh sebesar 76,7% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sako Kota Palembang. Adapun sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor eksternal lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kinerja pegawai pada instansi tersebut diteliti.

Pembahasan Penelitian

Analisa Deskriptif Kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan data kuesioner dari 21 responden, diperoleh total skor sebesar 310 dengan nilai rata-rata sebesar 2,47. Jika mengacu pada pedoman interpretasi Sugiyono (2017), nilai tersebut termasuk dalam kategori “Kurang Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang telah memiliki kompetensi yang kurang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi dalam penelitian ini mencakup indikator pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi). Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dan pengalaman kerja yang cukup, cenderung lebih mudah dalam menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang diemban. Selain itu, pelatihan juga menjadi faktor penting yang mendukung peningkatan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

Analisa Deskriptif Kinerja Pegawai

Untuk variabel kinerja pegawai, diperoleh total skor sebesar 540 dengan rata-rata sebesar 3,21 yang termasuk dalam kategori “Baik” menurut interpretasi Sugiyono (2017). Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu,

kehadiran, serta kemampuan bekerja sama.

Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, memiliki sikap kerja yang baik, menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan memberikan dukungan kepada atasan maupun bawahan. Selain itu, pimpinan juga dinilai memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya serta memberikan dorongan yang positif.

Kinerja pegawai yang baik sangat penting dalam menciptakan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, nilai rata-rata yang diperoleh mengindikasikan bahwa pegawai di Kantor Camat Sako telah menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab dan disiplin yang cukup baik.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 3,59%. Dan kontribusi nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,767 menunjukkan bahwa sebesar 76,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, sedangkan sisanya 31,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang berarti kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Dalam konteks pelayanan publik, kompetensi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan produktif, tepat waktu, serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan diri harus terus dilakukan agar kinerja pegawai juga meningkat.

Selain kompetensi, terdapat pula beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja

pegawai, baik secara langsung maupun sebagai pendukung dalam penerapan kompetensi. Faktor-faktor tersebut antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin, serta pelatihan dan pengembangan. Menurut Kasmir (2019:189), faktor-faktor tersebut sangat berperan dalam menentukan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, meskipun kompetensi berperan besar dalam memengaruhi kinerja, namun tanpa dukungan dari faktor-faktor lain tersebut, kompetensi tidak akan dapat diterapkan secara maksimal dalam pelaksanaan tugas pegawai.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 3,59% terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Sako Kota Palembang. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi secara positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 76,7% menunjukkan bahwa variabel kompetensi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 76,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran seperti Kompetensi pegawai hendaknya ditingkatkan melalui pelatihan/training yang sesuai dengan bidangnya agar pengetahuan tentang pekerjaan dapat meningkat, seperti pelatihan bahasa Inggris dan komputerisasi pegawai diberi motivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan apresiasi yang baik dan memperlakukan pegawai secara adil. Selain itu Aspek kompetensi dalam proses rekrutmen agar lebih dipertimbangkan dengan melihat kompetensi pegawai secara objektif terkait dengan prestasi kerja dimasa mendatang dengan mengedepankan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, relevansi pengalaman kerja dengan pendidikan, penguasaan bahasa Inggris dan komputerisasi, motivasi kerja, serta pelatihan yang pernah diikuti berkaitan dengan bidangnya. Dengan demikian, maka prestasi kerja pegawai di

Kantor Camat Sako Kota Palembang akan lebih meningkat.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoaha, N. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk Pengembangan SDM*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi (16th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, dkk. 2024. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang: STIA Satya Negara.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- Arifin, Z., & Supriyadi, S. 2020. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi*

Publik, 6(1), 45-60.

Dina Rande. 2016. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara* Jurnal Ekonomi Analisis Edukasi.

Eigis Yani, F. 2018. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inatura Anugerah Jakarta*. Jurnal Kinerja Pegawai.

Masram, H. 2017. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2(3),

112-123.

Yulianto, R. 2019. Hubungan Kompetensi SDM dan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 123-138.

Dasar Hukum

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.

