

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN BATUNADUA KOTA PADANGSIDIMPUAN

Tri Eva Juniasih¹, Indra Marpaung^{2,3}, Rina Tiur Lona³
trievajuniasih76@gmail.com

¹²³Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Graha Nusantara

ABSTRAK

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpun Batunadua Kota Padangsidimpun. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpun Batunadua Kota Padangsidimpun. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpun Batunadua Kota Padangsidimpun. Dimensi kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpun Batunadua Kota Padangsidimpun. Dimensi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpun Batunadua Kota Padangsidimpun, terlihat bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Nilai besaran pengaruh pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja, Pegawai

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan didukung oleh sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi. Kedudukan sumberdaya manusia sebagai sumber daya organisasi menduduki tempat yang strategis dan sering disebut sebagai sumberdaya organisasi yang paling utama, sebab sumber daya manusia adalah yang mampu menggerakkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia daya tenaga manusia yang dimilikinya dengan sumber daya lainnya,

yakni dengan menjalin para pimpinan, kelompok tenaga ahli pekerja, mesin maupun bahan bahan mentah atau sarana dan prasarana untuk dioptimalkan dalam mendukung proses kerja pegawai dalam organisasi. Organisasi juga secara terus menerus mengkaji sejauh mana ia telah berfungsi serta selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungannya sebagaimana yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai belumlah 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.

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompoten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi, dan mampu menjadi seorang pegawai yang bisa diandalkan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi pegawai juga merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan kinerja pegawai, sebab kompetensi pegawai mewujudkan kinerja pegawai, sebab kompetensi pegawai menggambarkan kemampuan dan kemauan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka dapat diharapkan akan semakin baik pula kinerjanya. Kinerja sumber daya manusia banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkat kinerja individu dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja semua individu

yang bekerja di dalamnya. dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Secara umum Andersen (Martoyo, 2003:15), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*. Ini berarti inti utama dari system atau model kompetensi ini sebenarnya alat pembentuk untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Sementara Menurut Wibowo (2007:86) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 69) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Istiningasih (2006: 24) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu: (1)

Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi; (2) Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi; (3) Faktor Organisasi yang terdiri dari Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job Design*.

Penilaian kinerja karyawan sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan dalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilaksanakan secara terus-menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Organisasi perlu mengetahui sebagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan atau menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan.

Indikator penilaian kinerja di organisasi ini meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan keuntungan organisasi, kemampuan karyawan, pelayanan masyarakat dan meningkatkan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu di lengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analisis. Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja Pegawai.

Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur

pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya sendiri.

Organisasi atau departemen pemerintahan, dalam rangka mencapai tujuannya, organisasi disusun dalam unit unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sehingga pada akhirnya setiap orang dalam suatu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja yang dimaksud. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah, pada prinsipnya menempatkan otonomi daerah secara utuh pada daerah kabupaten dan daerah kota berdasarkan atas desentralisasi dan asas tugas pembantuan. dengan demikian lebih memberikan kewenangan dan kekuasaan kepada daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakat di daerah otonomnya masing-masing dalam mencapai tujuannya yang termasuk dalam visi dan misinya.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 yang sarat dengan isu strategis berupa kelembagaan, sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang berubah merupakan sebuah tantangan bagi Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat. Undang-Undang ini diidentifikasi di antaranya adalah menempatkan pemerintah Kecamatan dan Kelurahan sebagai perangkat daerah otonom, yaitu daerah kabupaten dan daerah kota. dengan kata lain, pemerintah kecamatan menempati posisi sebagai kepanjangan tangan pemerintah daerah otonom (desentralisasi), dan bukan sebagai aparat dekonsentrasi.

Organisasi membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dunia. Namun sayangnya banyak Organisasi tidak memiliki pegawai andal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama

bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak pegawai yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepekaan itu tidak berguna. Jadi, kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik.

Pelaksanaan otonomi di daerah pada hakekatnya adalah mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, maka pemerintah kecamatan adalah organisasi yang paling dengan berhadapan dengan masyarakat, sudah selayaknyalah organisasi ini mendapatkan perhatian lebih jauh lagi dengan cara “memberdayakan” pemerintahan kecamatan. Kantor kecamatan mempunyai peran yang sangat vital dalam mendukung berhasilnya pelaksanaan pemerintahan daerah secara keseluruhan. Pembinaan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat yang menjadi tolak ukur pada pemerintahan kecamatan. Perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparat kantor kecamatan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah kecamatan sangat tergantung pada kinerja aparatnya. Sedangkan masyarakat hanya dapat menilai kinerja kantor kecamatan dari kualitas pelayanan yang di terimanya.

Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/kota. Camat adalah perangkat daerah Kabupaten/kota, bukan sebagai Kepala wilayah. Pembentukan kecamatan ditetapkan dengan peraturan daerah. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota dalam Peraturan Perundang-undangan Nomor 19 Tahun 2008. Kedudukan Kecamatan

merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh camat. Pembentukan Kecamatan adalah pemberian status pada wilayah tertentu sebagai Kecamatan di Kabupaten/Kota. Penggabungan Kecamatan adalah penyatuan Kecamatan yang dihapus pada Kecamatan yang lain.

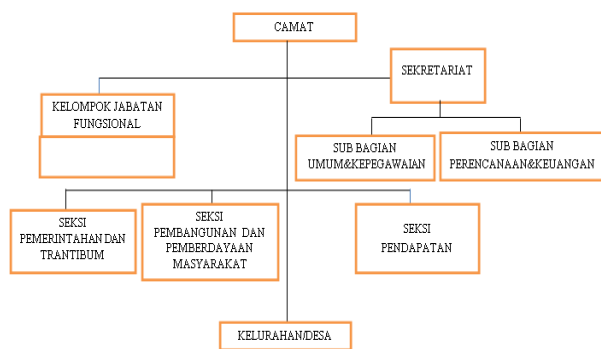
Kantor kecamatan mempunyai peran yang sangat vital dalam mendukung berhasilnya pelaksanaan pemerintahan daerah secara keseluruhan. Pembinaan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat yang menjadi tolak ukur pada pemerintahan kecamatan. Perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparat kantor kecamatan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah kecamatan sangat tergantung pada kinerja aparatnya. Sedangkan masyarakat hanya dapat menilai kinerja kantor kecamatan dari kualitas pelayanan yang di terimanya. Dari penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan.

II. METODE PENELITIAN

Suatu penelitian ilmiah tidak bisa lepas dari metode penelitian. Sutrisno Hadi (2015 : 4) memberikan pengertian mengenai metode atau *research* sebagai berikut sesuai dengan tujuannya, *research* dapat didefinisikan

sebagai Usaha menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilaksanakan dengan menggunakan metode – metode ilmiah.

Metode yang dipergunakan penulis di dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Analisis, yaitu berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara objektif. Metode Penelitian yang menggambarkan masalah yang diselidiki secara faktual dan langsung apa adanya agar mendapat suatu gambaran yang jelas, melalui study kepustakaan (*liblary research*) yaitu penelitian yang berdasarkan kepustakaan yang bersifat teoritis yang diperoleh dari buku-buku ilmiah, brosur serta literature yang berhubungan dengan judul skripsi penelitian ini dan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan langsung kepada objek penelitian dengan mengadakan wawancara kepada beberapa Staff yang dapat memberikan informasi dan data dalam penulisan penelitian ini.



Gambar 1.
Bagan Organisasi Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan

Populasi menurut para ahli telah banyak didefenisikan, antara lain menurut Sugiyono (2009:132), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Suharsimi Arikunto, populasi adalah keseluruhan Subjek

penelitian”, (Arikunto, 2006:130). Populasi pada prinsipnya merupakan semua anggota organisasi atau kelompok manusia yang tinggal bersama dalam suatu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Kecamatan Batunadua yang berjumlah kurang lebih dari 20 orang.

Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan karena beberapa pertimbangan, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga, dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh. Apabila subjeknya kurang dari seratus (100). Lebih baik di ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat di ambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung setidak-tidaknya dari hal berikut yaitu: 1) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana; 2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap obyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data; dan 3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan. dan waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama kurang lebih 1 bulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menguraikan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia responden,

pendidikan, dan lama kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.
Deskripsi Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	13	65
Wanita	7	35
Total	20	100

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan bahwa yang dominan adalah laki-laki yakni sebesar 13 orang atau 65%, sedangkan wanita sebesar 7 orang atau 35%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan adalah didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Deskripsi penelitian adalah tanggapan responden mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan, dimana variabel kompetensi adalah meliputi : pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku kerja dan pengalaman kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil deskriptif penelitian ini didasari pada pernyataan yang diajukan responden terhadap tanggapan mengenai pengaruh dimensi kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan Oleh karena itulah deskripsi variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Persepsi Responden mengenai Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Deskripsi responden terhadap pengetahuan maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, dapat dilihat

dari pernyataan mengenai pengetahuan individu merupakan modal dasar setiap individu untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada instansi, nampak bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 10 orang atau 50%, kemudian pernyataan bahwa pengetahuan individu mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 11 orang atau 55%, kemudian pemahaman yang baik atas rencana kerja instansi mampu membantu pegawai dalam mencapai tujuan instansi, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 13 orang atau 65%, sedangkan pernyataan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan individu maka semakin tinggi pula kinerja individu dalam instansi, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 12 orang atau 60%.

b. Persepsi Responden mengenai Keterampilan

Tanggapan responden mengenai keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa keterampilan berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 12 orang atau 60%, kemudian keterampilan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 13 orang atau 65%, sedangkan pernyataan bahwa keterampilan dalam menggunakan sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan, maka rata-rata responden

memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 12 orang atau 60%.

c. Persepsi Responden mengenai Perilaku

Deskripsi responden terhadap perilaku kerja, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab hasilnya akan memuaskan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 12 orang atau 60%, kemudian tindakan pegawai dalam menanggung resiko hasil kerjanya mampu meningkatkan kinerja pegawai, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 13 orang atau 65%, Kedisiplinan yang harus diterapkan oleh setiap pegawai agar bisa menyelesaikan pekerjaannya masing-masing, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 11 orang atau 55%, sedangkan loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dan instansi mampu meningkatkan kinerja pegawai, maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 12 orang atau 60%.

d. Persepsi Responden mengenai Pengalaman Kerja

Tanggapan atau persepsi responden mengenai pengalaman kerja, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa pengalaman yang diperoleh seorang pegawai dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam melaksanakan pekerjaan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 13 orang atau 65%, Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin meningkat kualitas hasil kerjanya, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni

sebanyak 12 orang atau 60%, kemudian pengalaman kerja sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 13 orang atau 65%, selanjutnya tingkat pengalaman pegawai selama bekerja mendukung dalam penyelesaian tugas, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 12 orang atau sebesar 60%.

e. Persepsi Responden mengenai Kinerja Pegawai

Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, dilihat dari perilaku yang baik mendukung dalam penanganan pekerjaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 10 orang atau 50%, volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 15 orang atau 75%, hasil kerja pegawai memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 11 orang atau 55%, sedangkan kinerja yang baik sangat menentukan kelangsungan hidup instansi, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 12 orang atau sebesar 60%.

Berdasarkan langkah-langkah dalam uji signifikan dapat dilakukan pengujian dari keempat variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Uji signifikan pengetahuan dengan kinerja pegawai

Uji signifikan pengetahuan dengan kinerja pegawai diperoleh nilai beta sebesar 0,284 serta memiliki nilai ρ value 0,014, oleh karena nilai ρ value $0,014 < 0,05$ maka keputusan yang

diambil adalah H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara signifikan antara pengetahuan dengan kinerja pegawai.

2. Uji signifikan keterampilan kerja dengan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil olahan data regresi, maka diperoleh nilai beta untuk keterampilan kerja sebesar 0,292 serta memiliki nilai $pvalue$ $0,012 < 0,05$. Berarti dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai.

3. Uji signifikan perilaku dengan kinerja pegawai

Uji signifikan perilaku dengan kinerja pegawai diperoleh nilai beta sebesar 0,302 serta memiliki nilai $pvalue$ 0,012, oleh karena nilai $pvalue$ $0,012 < 0,05$ maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara signifikan antara perilaku dengan kinerja pegawai.

4. Uji signifikan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai

Pengaruh pengalaman kerja dengan kinerja pegawai dapat dilakukan uji signifikan, dimana dari uji signifikan maka diperoleh nilai beta sebesar 0,303 serta memiliki nilai $pvalue = 0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $pvalue$ $0,006 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pembahasan ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh kompetensi (pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku dan pengalaman kerja) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan, selain itu untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan yang mempengaruhi peningkatan

kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi antara pengetahuan dengan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa peningkatan tanggapan mengenai pengetahuan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,225%. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji signifikan, dimana nilai thitung sebesar 2,558 dan $pvalue$ 0,014. Oleh karena nilai $pvalue$ yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pengetahuan merupakan modal dasar untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada instansi, mampu meningkatkan efektivitas pegawai, mampu membantu pegawai dalam mencapai tujuan instansi serta dengan adanya pengetahuan yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam instansi.

2. Pengaruh keterampilan kerja dengan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi antara keterampilan kerja dengan kinerja pegawai, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,185 maka dapat dikatakan bahwa peningkatan tanggapan mengenai keterampilan kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,185%. Kemudian dalam pembuktian uji signifikan maka diperoleh nilai thitung sebesar 2,620 dan $pvalue = 0,012 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan sehingga dalam

meningkatkan kinerja pegawai maka upaya yang perlu diperhatikan adalah bahwa keterampilan berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan teknis, mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional, serta dengan adanya keterampilan maka dapat memberikan kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan dalam menggunakan sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan.

3. Pengaruh perilaku dengan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi antara perilaku kerja dengan kinerja pegawai, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,222, hal ini dapat dikatakan bahwa peningkatan tanggapan mengenai perilaku kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,222%. Kemudian dalam pembuktian uji signifikan maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,597 dan ρ value = 0,012 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan. sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlu diperhatikan bahwa tugas yang diselesaikan dengan penuh tanggung jawab hasilnya akan memuaskan, tindakan pegawai dalam menanggung resiko mampu meningkatkan kinerja pegawai, kedisiplinan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing, serta loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dan instansi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai

Dari hasil analisis mengenai regresi yang dimaksudkan untuk melihat pengaruh pengalaman kerja

dengan kinerja pegawai. Dimana diperoleh nilai koefisien regresi = 0,343 dan ρ value = 0,006, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tanggapan mengenai pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian secara signifikan dimana nilai ρ value 0,006 < 0,05 dan memiliki nilai t_{hitung} = 2,860, sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena dengan adanya pengalaman kerja pegawai maka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai, semakin meningkatkan kualitas hasil kerjanya, sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijalani saat ini serta dengan adanya tingkat pengalaman pegawai selama bekerja maka akan mendukung dalam penyelesaian tugas.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tindakan kelas dengan penerapan pendekatan konstruktivis diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara simultan, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan.
- b. Dimensi kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada

Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan.

- c. Dimensi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan, terlihat bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengalaman kerja.
- d. Nilai besaran pengaruh pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan pelaksanaan dan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran daintaranya sebagai berikut:

- a. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlunya memperhatikan masalah kompetensi pegawai, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan
- b. Mengingat bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh adalah pengalaman kerja maka disarankan agar instansi dalam memberikan insentif maka perlunya memperhatikan

mengenai masa kerja atau senioritas pegawai.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif)*. R&D. Bandung: Alfabeta.
- Martoyo, Susilo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Peraturan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Penerbit : alfabeta. Bandung.