

Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci

Eka Septiani

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh
ekayani1809@gmail.com

Abstract

This study aims to conduct a study of the Relationship between Human Resource Competencies and Employee Performance at the Technical Implementation Unit of the Education Service of Danau Kerinci District. The research method used is quantitative descriptive method. The selection of respondents in this study came from employees of the Technical Implementation Unit of the Education Service of Danau Kerinci District, totaling 12 people. The research instrument is the researcher himself and data collection through questionnaires, interviews, and field observations. Data analysis techniques in this study using Likers Scale analysis tool. This study consists of 2 variables, namely Human Resources Competence (Variable X) on Employee Performance (Variable Y). The conclusion in this study is that there is a relationship between Human Resources Competence and Employee Performance at the UPTD Education of Danau Kerinci District, this is evidenced by the t test with $t_{count} > t_{table}$ ($3.12 > 1.812$) and the magnitude of the relationship / correlation between Human Resources Competence and Employee Performance UPTD Danau Kerinci District is 0.70 or 70% with very strong criteria. While 30% can be explained by other factors outside the variables of this study.

Keywords: Competency, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian tentang Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci. Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif kuantitatif. Pemilihan para responden dalam penelitian ini berasal dari pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci yang berjumlah 12 orang. Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri dan pengumpulan data melalui kuisioner (angket), wawancara, dan observasi lapangan. Pada penelitian ini terdiri atas 2 variabel, yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (Variabel X) terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Kesimpulannya dalam penelitian ini adalah Adanya Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada UPTD Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,12 > 1,812$) dan besarnya hubungan/ korelasi antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai UPTD Kecamatan Danau Kerinci adalah 0,70 atau 70% dengan kriteria sangat kuat. Sedangkan 30% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja, Kompetensi

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian suatu tujuan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari 6 unsur yaitu : *man, money, methode, materials, machines* dan *market* sebagai faktor produksi pertama, keberadaan sumber daya manusia pantas dihargai dan tidak lagi dianggap sebagai suatu barang, suatu benda mati yang dapat diperlakukan sekehendak hati oleh seorang pimpinan, melainkan benar-benar sebagai sumber daya yang memiliki keinginan dan kebutuhan manusia dan mendapatkan perhatian mendalam dari seorang pimpinan agar prestasi mereka selaku sumber daya manusia dapat dilipatgandakan.

Terkait hal di atas, peningkatan kesejahteraan merupakan hal yang fundamental bagi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja, di samping peran seorang pimpinan yang merupakan panutan bagi pegawai

di dalam melakukan aktifitasnya. Dalam suatu lembaga, instansi dan organisasi, peran pimpinan sangat dibutuhkan dalam membentuk karakter sumber daya manusia yang ada di dalamnya agar mampu melaksanakan tugas dan kewajiban dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu perlu adanya relasi serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan agar dalam suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Karena visi dan misi dalam suatu organisasi bukan saja tanggung jawab pimpinan organisasi tetapi merupakan suatu bentuk integritas yang utuh dan teratur dalam organisasi itu.

Keberhasilan suatu organisasi selain dari ujung tombak pimpinan juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena pegawai adalah manusia yang memiliki potensi, bakat, tenaga, keterampilan, kreatifitas, dan tanggung jawab yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawai, suatu organisasi itu perlu memberikan perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Seorang pegawai yang professional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja. Karena atas perhatian itulah pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan layak sesuai dengan apa yang mereka terima. Itu artinya bahwa setiap kinerja yang dikerahkan seimbang atau malah lebih dengan apa yang mereka peroleh dari kebutuhannya.

Faktor yang terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Bagaimana pun sempurnanya perencanaan, kebijaksanaan, maupun peralatan yang dimiliki, semua itu tidak dapat berjalan baik apabila tidak ada faktor sumber daya manusia yang menggerakkannya. Serta yang paling penting adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta kualitas kinerja yang baik yang menjalankan keseluruhan tugasnya serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sumber daya manusia di sini yang dimaksud adalah pegawai yang bekerja di instansi suatu lembaga yang bertugas dan berwenang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi dan kedudukan masing-masing.

Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai membutuhkan kesabaran, ketelitian, dan keuletan dalam melaksanakannya. Selain itu kinerja para pegawai dipengaruhi oleh kondisi dan situasi yang intim, harmonis, kekeluargaan sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif. Dalam suatu instansi, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya kerja keras yang kuat, disiplin, profesional untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi kerja sama dan hubungan antara pimpinan dan pegawai harus selalu dijaga dengan baik. Karena dalam suatu organisasi pimpinan merupakan suatu roda penggerak pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan porsinya. Begitu juga dengan pegawai, dalam melaksanakan tugasnya apabila ada kendala dan hambatan dalam menjalankan tugas maka pegawai membutuhkan bimbingan dan arahan dari pimpinan agar kendala yang dihadapi dapat terselesaikan. Dengan begitu, iklim kerja yang tercipta mampu menghasilkan tujuan yang maksimal. Pimpinan melakukan koordinasi yang rutin terhadap pegawainya, sedangkan pegawainya melaksanakan sesuai instruksi pimpinan. Jadi, apabila hubungan kerja yang dapat dijalin dengan harmonis maka semua pekerjaan akan terasa lebih mudah dan lancar.

Kenyataan dalam penelitian yang dilaksanakan peneliti di UPTD Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci ditemui persoalan yang dihadapi oleh pegawai di UPTD Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci yaitu kinerja pegawai yang kurang profesional terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai sering melalaikan pekerjaan yang diembannya kepadanya, sehingga terbengkalai dan nantinya dikerjakan secara mendadak. Kemudian ada lagi pegawai yang jarang masuk kerja, terlambat datang ke kantor, pulang kerja tidak sesuai dengan jam pulang serta pegawai yang mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan kantor. Hal tersebut sangat mengganggu pekerjaan-pekerjaan yang ada. Sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan dalam waktu yang cepat jadi terbengkalai. Hal ini disebabkan oleh kompetensi sumber daya manusia yang ada kurang potensial, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri sehingga menyebabkan dampak negatif terhadap kinerjanya.

Persoalan yang ditemui di tempat penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi tersebut sudah terlaksana namun belum maksimal. Dikarenakan kualifikasi pendidikan pegawai yang ada di UPTD Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci 8 orang tamatan S1, 2 orang tamatan D III, dan 2 orang tamatan SMA. Selain itu, tenaga pegawai yang ada juga berasal dari latar pendidikan yang berbeda-beda juga sehingga tugas yang diembankan kepada mereka tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. Untuk itu, agar kinerja pegawai dapat beroreantasyi pada kompetensi kerja maka sumber daya manusia yang dimiliki perlu rekoordinasikan agar pegawai dapat memiliki kompetensi yang bermutu dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Karena, majunya suatu instansi kelembagaan sangat ditentukan dari kompetensi kinerja pegawai yang menjalankannya.

Berdasarkan dari beberapa permasalahan sebagaimana yang telah di identifikasi dari latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Spencer, (1993) Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (manusia), yang dari pengalaman nyata (nampak dari perilaku) ditemukan mempengaruhui atau dapat dipergunakan untuk memperkirakan (tingkat) performansi di tempat kerja atau kemauan mengatasi persoalan pada situasi tertentu.

Menurut Mc Clelland, (1973) Kompetensi adalah dasar yang dapat gunakan untuk memprediksi keberhasilan di tempat kerja dan dalam kehidupan sosial dengan lebih baik dan tidak diskriminatif terhadap *gender*, kelompok *minoritas* ataupun menurut Strata Sosio Ekonomi.

Horton (2000) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik utama dari seseorang atau individu yang berhubungan dengan keefektifan atau keahlian di dalam melaksanakan pekerjaan. Kreitner dan Kinicki (2003) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang menunjukkan karakteristik stabil, berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan di sisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek. Pengukuran potensi intelelegensi dan pengetahuan akademik dianggap kurang akurat untuk memprediksi prestasi kerja maupun keberhasilan dalam kehidupan sosial dimasyarakat.

Menurut Boyatzis (1981) bahwa berbagai jenis kompetensi yang sering dikemukakan berpengaruh positif terhadap performansi kerja yang dikelompokkan berdasarkan niat/maksud (intern) yang tercakup pada tingkat paling abstrak/dasar individu, berdasarkan prilaku yang tampak. Secara umum kompetensi yang ada dikatagorikan kedalam enam kelompok yang berbeda meliputi:

1. Berprestasi (*Achievement and Action*)
2. Pelayan (*Helping and Human Service*)
3. Kepemimpinan (*The Impact and Influence*)
4. Manajerial (*Managerial*)
5. Pemikiran (*Cognitif*)
6. Kepribadian (*Personal Effectiveness*)

Dengan demikian berdasarkan tersebut maka Aparatur harus mengutamakan kejujuran, bertanggungjawab mempunyai integritas dan keadilan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, seperti tugas memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat, sehingga diharapkan Aparatur Pemerintahan harus menciptakan suatu image “bersih dan berwibawa” yang berlandaskan Pemerintahan yang baik (*Good Goverment*) dan pemerintahan yang bersih (*Good Governance*).

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta memutuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Sadili, 2006: 21). Sumber daya manusia merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada.

Menurut Riva'i dan Ella Jauvani Sagala dalam bukunya Manajemen SDM untuk Perusahaan (2009), sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi organisasi agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan organisasi sangat tergantung kepada produktivitas tenaga kerja yang ada di organisasi. Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi maka muncullah suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah kepegawaian yang disebut dengan sumber daya manusia.

Kinerja

Lijan Poltak Sinambela (2012: 5) menjelaskan "Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu". Kinerja juga dijadikan acuan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Selain itu Lijan Simanjutak juga menjelaskan dalam pengertian lain bahwa "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan, (Lijan Simajutak, 2012: 7).

Kinerja yang baik aka dipegaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan kompetensi dan motivasi kerja yang baik. kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga rendah.

Menurut Dessler dalam Chasanah (2008:43), mengatakan ada 6 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, yaitu :

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu
Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja
Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan yang bersifat deskriptif, karena hal tersebut menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek yang diteliti secara tepat penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya (Best, 1982:119).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai yang ada di UPTD Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci yang berjumlah 12 orang. Karena jumlah pegawai yang ada hanya sedikit, maka penulis mengambil semuanya menjadi sampel penelitian.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Untuk menentukan jumlah dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100. Semua pegawai yang ada pada UPTD Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci berjumlah 12 orang, sehingga semuanya dijadikan sampel.

Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi. Menurut Husein Umar (2004:135) analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah variabel tertentu tergantung pada variabel lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji normalitas Lilifors. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari analisis tabulasi data variabel X diperoleh harga $L_0 = -0,007$ dan untuk data distribusi variabel Y diperoleh harga $L_0 = -0,012$ dengan $n = 12$ dan taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh harga $L_{tabel} = 0,212$. Dengan demikian $L_0 < L_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tabulasi variabel X **terdistribusi normal** sedangkan untuk data tabulasi variabel Y juga **terdistribusi normal** pada taraf kepercayaan 95%.

Untuk memperoleh persentase tanggapan responden sebagai alat analisis dengan rekapitulasi jawaban responden serta tabel ponolong yang ada maka penulis menggunakan analisis regresi sederhana untuk melihat besarnya pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hubungan antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai yang dihitung dengan korelasi sebesar 0,70 hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau arah hubungan yang positif menunjukkan semakin tinggi Kompetensi Sumber Daya Manusia akan membuat Kinerja Pegawai cenderung meningkat atau sebaliknya semakin rendah Kompetensi Sumber Daya Manusia akan membuat Kinerja Pegawai cenderung menurun.

Berdasarkan perhitungan di atas dengan ketentuan tingkat kesalahan = 0,05 $dk = n - 2 \rightarrow (12 - 2) = 10$ sehingga didapat $t_{tabel} = 1,812$ dan $t_{hitung} = 3,12$ dalam hal ini t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti signifikan, jika $t_{hit} < t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka penelitian ini berarti tidak signifikan.

Berdasarkan perhitungan di atas, dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $dk = n - 2 \rightarrow 12 - 2 = 10$ sehingga diperoleh besaran $t_{tabel} = 1,812$ ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3,12 > 1,812$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien Korelasi Pearson Product Moment (r) menunjukkan angka 0.70 pada tabel interpretasi korelasi menunjukkan pengaruh yang sangat kuat sedangkan kompetensi sumber daya manusia sangat berpengaruh sangat kuat dengan kinerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci. Selanjutnya berdasarkan perhitungan Uji t dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $n = 12$, uji dua pihak $dk = 12 - 2 \rightarrow 12 - 2 = 10$ sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,812$ ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3,12 \geq 1,812$ temuan ini mengkonfirmasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Danau Kerinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 1992, *Psikologi Kerja*, Jakarta, Rineka cipta
Dharma, Agus, 1985, *Manajemen Prestasi Kerja*, Yogyakarta, Rineka Cipta
Hasibuan, Melayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
Handoko, 1992, *Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Samsudin, Sadili, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambella, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Soetjipto, 1996, *Kompetensi dan Kinerja Pegawai*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi Alfabetika*, Bandung
- Tim Reality, 2008, *Kabus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Reality Publisher.
- Wahyudi, 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabetika.