

Peran Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Studi Empiris di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar

Muhammad Fauzan¹, Andi Batary Citta²

^{1,2}, Magister Manajemen, STIM Lasharan Jaya, Makassar, Indonesia
email: muhfauzan293@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of competence on employee performance. This study was conducted at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region IV Makassar. The analysis technique used was to test the instrument by conducting validity and reliability tests, then testing the classical assumptions by testing the data with normality, multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation tests, and finally by testing the hypothesis through partial and determination tests. Testing was carried out using SPSS 23.0 software with a simple linear regression method. The population in this study was the State Civil Apparatus (ASN) at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region IV Makassar, totaling 83 people. While the determination of the sample used the saturated sample method so that the number of samples was the same as the population, namely 83 people. The results of the study obtained in this study indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance. This is in accordance with the results of the data analysis carried out.*

Keywords: *Competence; Employee, Performance,*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan melakukan pengujian terhadap instrumen dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian melakukan pengujian asumsi klasik dengan menguji data dengan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, dan terakhir dengan menguji hipotesis melalui uji partial dan determinasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS 23.0 dengan metode regresi linear sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar yang berjumlah 83 orang. Sedangkan penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 83 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil analisis data yang dilakukan.

Kata kunci: Kompetensi; Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (Koesmono, 2006). Terbukti perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat

diandalkan dan memiliki kinerja yang baik. Seperti yang dikatakan Moehariono (2012) salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Dalam mewujudkan perusahaan yang optimal tentunya diperlukan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya terpenting bagi organisasi, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2008). Dalam hubungan ini faktor penempatan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu pada organisasi berpengaruh terhadap kompetensi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka dia akan mampu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki pegawai terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan/instansi pemerintahan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (Rosmaini, 2019).

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan pada situasi tertentu. Menurut Moehariono (2014) pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompetensi menjadi penting karena sebagai faktor penentu sumber daya manusia dalam mencapai kinerja. Bilamana ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right place*).

Peran kompetensi seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang aparatur negara sangat penting. Banyak keluhan dari masyarakat atas pelayanan seorang aparatur negara dalam suatu instansi diakibatkan oleh karena kurangnya memadainya kompetensi seorang pegawai sehingga memberikan dampak yang negatif dari masyarakat yang membutuhkan layanan atas fungsi dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemerintah terhadap suatu instansi. Fenomena ini, mengakibatkan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018). Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan memenuhi persyaratan organisasi yang sesuai kebutuhan, dan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)). Peningkatan kinerja seorang pegawai akan memberikan pengaruh yang baik bagi suatu

organisasi karena tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai sesuai yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Sucipto et al., 2024; Rauf et al., 2024).

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar adalah organisasi pemerintah, dimana pegawainya harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengelola dan mengoperasikan peralatan teknologi canggih di bidang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika dan selanjutnya menyampaikan informasi di bidang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika kepada semua lapisan masyarakat khususnya yang membutuhkan informasinya dan informasi tersebut dapat dipercaya keandalannya.

Kompetensi

Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan “sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik”. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2007). Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik antara lain:

1. Pengendalian emosi

Sifat emosi adalah karakteristik non fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Pengembangan organisasi.

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan organisasi yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

3. Jaringan komunikasi

Kemampuan dalam membangun jaringan komunikasi yaitu instruksi yang disampaikan oleh pimpinan kepada bawahan mengenai berbagai informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat dan instruksi tersebut di informasikan kepada masyarakat sesuai dengan instruksi atasannya.

4. Wawasan luas

Wawasan luas adalah umpan balik kepada seseorang atau kelompok terhadap pengetahuan tentang bagaimana perilaku orang telah mempengaruhi orang lain. Komunikasi yang bisa dilakukan dalam memberikan umpan balik dapat berupa kata-kata yang diucapkan, sikap, atau tindakan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak ajarang ada yang

mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Tika, (2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV dengan jumlah responden 83. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampel. Adapun indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator orientasi pada hasil, inisiatif, efisiensi, kuantitas, dan keahlian teknik, kerjasama, perhatian pada komunikasi dan kualitas keputusan (Aulia, 2021), Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS yang terdiri dari:

a. Regresi liner sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) antara variabel bebas (kompetensi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai), dengan menggunakan persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX,$$

Dimana:

Y= Kinerja

a= konstanta

b= koefisien regresi

X= kompetensi

b. koefisien korelasi (r)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel

Adapun rumus yang digunakan dalam uji korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Untuk mengukur interval korelasi hubungan digunakan tabel berikut:

Tabel 1: Koefisien korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.00 - 0.19	Sangat Lemah
2	0.20 - 0.39	Lemah
3	0.40 - 0.59	Cukup Kuat
4	0.60 - 0.79	Kuat
5	0.80 - 0.99	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2014)

Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kompetensi) terhadap variabel terikat (Y)(Kuswanto, 2012). Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi maka menggunakan rumus yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

uji t (uji parsial).

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompetensi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) menggunakan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom* (df) untuk menguji pengaruh $df = n-2$, Adapun rumus yang diajukan oleh Kuswanto, (2012) sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r= korelasi

n= jumlah sampel

Kemudian hasil t hitung dibandingkan dengan t tabel, dengan berpedoman kepada uji kriterianya sebagai berikut:

H0 : t hitung < t tabel dan signifikansi hitung > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak

Ha : t hitung > t tabel dan signifikansi hitung < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi liner sederhana

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Liner Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,935	3,962		4,022	,000
	Kompetensi	,582	,105	,524	5,542	,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2024)

Adapun persamaan regresi liner sederhana antara variabel kompetensi (X) dan kinerja Pegawai (Y) adalah:

$$Y = 15,935 + 0,582X$$

Uji koefisien korelasi

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,275	,266	2,4324

Hasil analisis pada tabel 3, diketahui nilai koefisien korelasi (r) yaitu 0,524 yang berarti hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai adalah cukup kuat.

Uji koefisien determinasi

Dalam Tabel 3, koefisien determinasi muncul R Square dengan nilai 0,275. Artinya besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 27,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji partial (Uji t)

Dari perbandingan t hitung dengan t tabel dapat disimpulkan apabila t hitung $>$ t tabel dan dinilai signifikan t hitung $<$ t tabel, maka variabel independen yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Berikut ini adalah hasil analisis uji t :

Selanjutnya pada Tabel 2, diketahui nilai signifikan untuk kompetensi (x) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t tabel $df = (n-k-1) = (83-2-1) = 80$ adalah 1,664. Berarti nilai uji t hitung $>$ t tabel ($5,542 > 1,664$) dengan demikian H_0 ditolak sehingga hipotesis bahwa terdapat pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima.

Pembahasan

Hasil uji t variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $>$ t tabel ($5,542 > 1,664$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berpengaruh positif artinya semakin tinggi nilai kompetensi maka semakin tinggi pencapaian kerjanya. Berpengaruh positif artinya kompetensi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kontribusi atas peningkatan kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

Pengaruh positif menjelaskan bahwa orientasi pada hasil mendorong individu untuk mengambil inisiatif dan bekerja dengan efisiensi guna mencapai kuantitas yang diinginkan. Keahlian teknik yang dimiliki oleh individu tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja secara efektif dan menghasilkan output yang berkualitas. Selain itu, kerja sama yang baik dan perhatian yang diberikan pada komunikasi juga berperan penting dalam mengoptimalkan kualitas keputusan yang diambil. Dengan fokus pada pencapaian target, inisiatif yang mandiri, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, kuantitas yang berlimpah, keahlian teknik yang baik, kerja sama yang sinergis, perhatian pada komunikasi yang efektif, dan kualitas keputusan yang matang, individu tersebut memiliki landasan yang kuat untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Hal ini diakibatkan bahwa inisiatif memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan menerapkan standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan, walaupun inisiatif pegawai lebih tinggi namun tidak mampu meningkatkan ketepatan waktu dengan mengevaluasi dan mengatur waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Penelitian ini menggunakan teori kinerja yang dikemukakan Robbins (2006); dalam Efendy *et al.*, (2017) bahwa kemampuan atau ability yang baik (A) dan adanya kesempatan atau opportunity (O) sebagai suatu kesatuan penting dalam meningkatkan kinerja, serta dibutuhkan juga adanya disiplin kerja pegawai sebagai penjabaran dari motivasi atau motivation (M) yang merupakan kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Keinginan pegawai untuk menjaga disiplin dalam berkerja akan berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana, (2020) dan Rauf *et al.*, (2024), Safira & Rozak, (2020),

Hasbiyadi *et al* (2023), Abi *et al* (2018), Masyita *et al* (2022) dengan hasil analisis regresi linear yang disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Bintoro & Daryanto, (2017) bahwa ”semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya”.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan, yaitu dari hasil analisis yang dilakukan pada hipotesis dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, jika kompetensi berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Rujukan

- Abi, W. O., Ridjal, S., & Alam, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan). *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(1), 14–28.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Efendy, R., Sjahrudin, H., & Gani, M. (2017). Praktik motivasi kerja dan konsekuensinya pada kinerja. Hasbiyadi, S Rijal, M Tamrin, M Tafsir, H Mochtar - (2023). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Jeneponto. *Economics and Digital Business Review* Vol 4 No.1
- Kuswanto, D. (2012). *Statistik, Untuk Pemula & Orang Awam*. Laskar Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 83–96.
- Masyita, S., Gani, M., Djaharuddin, D., & Rijal, S. (2022). Perencanaan Kerja Dan Kompetensi : Sebuah Studi Tentang Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 6(1), 39–48
- Rauf, R., Fauzy, M., Fauzan, M., & Yunus, M. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. 9(1), 650–658.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, 2017, 978–979.
- Sucipto, N., Azis, A., Rauf, R., & Fauzan, M. (2024). *Faktor-Faktor Penentu Kinerja Pegawai*. 7, 132–140.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Tafsir. Muhammad, Nurjanna Hayati Husain, Roziana Shaari (2023). Measuring the Role of Compensation as an Intermediary Variable in Measuring the Relationship between Management Talent and Employee Effectiveness. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship* Vol 1 No.1
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (kelima). Rajawali Pers.