

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi kasus di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik

Oleh

MOKHAMMAD ALI ABDUL QODIR

NPM 22001091083



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kompetensi pegawai dalam menunjang kinerja organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik. Permasalahan yang diangkat adalah bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kompetensi dan kinerja pegawai serta menganalisis hubungan dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan explanatory. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden, yang diperoleh menggunakan teknik non-probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner, dan analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif, korelasi Pearson, dan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tergolong sangat tinggi dengan skor rata-rata di atas 94%, sedangkan kinerja pegawai juga tergolong sangat memuaskan dengan skor di atas 95%. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,703. Hasil regresi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 49,4% ($R^2 = 0,494$).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi menjadi strategi penting dalam upaya peningkatan kinerja di lingkungan instansi pemerintah.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai, Dinas Pekerjaan Umum, Regresi Linier, Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman menuntut setiap organisasi di Indonesia untuk meningkatkan kompetensi terhadap setiap instansi yang bergerak di bidang pelayanan publik, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang harus ada dan penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan yang sangat penting dalam organisasi. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya.

Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja dalam organisasi. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Uraian diatas menjelaskan bahwa salah satu yang membentuk kinerja terbaik adalah kemampuan yang juga dapat dimaknai sebagai kompetensi.

Miyawaki dalam (Mohd Noor & Dola (2009:228)) memberikan definisi *"competency include the aptitude necessary to enhance basic abilities and to raise*

job performance to a higher lever”. Definisi ini menjelaskan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai (bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi). Sementara Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa “*a competency is an underlying characteristic of individual that is related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*”. (Kompetensi adalah karakteristik individu yang tidak berubah-ubah yang terkait dengan kinerja efektif dan atau superior yang direferensikan kriteria dalam suatu pekerjaan atau situasi) Pandangan ini menjelaskan bahwa “kompetensi pada diri seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan”. Adapun pendapat dari kadir dkk (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Hal ini memberikan arti bahwa sikap berkompetensi pada setiap individu merupakan dasar dari sikap manusia yang akan berdampak pada kinerja seseorang yang efektif dan ahli dalam bidang pekerjaannya.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sangat mampu untuk melakukan dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut, baik secara kekuatan pegawai tersebut dan finansial dari pegawai tersebut.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan berupaya meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal dalam menjalankan setiap tugas pokok dan fungsi nya sesuai dengan bagian masing-masing, dimana peningkatan kompetensi pegawai perlu ditingkatkan. Hal ini dilakukan agar dalam mencapai sasaran strategis kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan dapat tercapai dengan baik. Dimana seperti yang menjadi tujuan dari visi Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan "Terwujudnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana perkotaan yang memadai dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat".

Untuk mencapai visi tersebut, maka peningkatan kinerja pegawai yang ingin dicapai harus dioptimalkan, salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki sehingga setiap pegawai mampu bekerja secara profesional dalam setiap bidang nya masing-masing.

Untuk mencapai target yang diinginkan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan dalam meningkatkan kompetensi terhadap pegawai menjadi sangat penting. Yunus (2012:371) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi.

Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan *Skill* dan *Knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian targetnya yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Prihadi (2004:57) mengatakan 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 ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan”.

Dalam Peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, telah dijelaskan bahwa dalam penyelenggaraan otonomi, daerah memiliki kewajiban untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat serta mengembangkan sumber daya produktif di daerah. Pemberian kewenangan otonomi pada Kabupaten/Kota lebih dekat dan langsung berhubungan dengan masyarakat, sehingga diharapkan akan lebih mengerti dan menangkap dengan cepat segala aspirasi masyarakat lokal serta tepat pula mengimplementasikannya dalam bentuk kebijakan atau program-program pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh K.D. Krisnawati dan I.W. Bagia menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi. Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka tercapainya tujuan organisasi akan menjadi efektif dan efisien karena menciptakan suasana percepatan dan peningkatan kompetensi pada setiap pegawai khusus nya pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran (kompetensi) di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan.
3. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi dan kinerja.
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan.

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan Kompetensi.
2. Mendeskripsikan kinerja pegawai.
3. Mengetahui hubungan ada/tidak nya kompetensi terhadap kinerja pegawai.
4. Mengetahui seberapa kuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
5. Mengetahui bentuk hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dituliskan di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui gambaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai berdasarkan teori kompetensi pegawai serta indikator kinerja, serta mengetahui hubungan antara kompetensi dan kinerja yang dapat memberikan hasil evaluasi terhadap Dinas Pekerja Umum untuk meningkatkan kompetensi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan. Berdasarkan hasil temuan dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompetensi pegawai tergolong sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, skor rata-rata kompetensi pegawai mencapai lebih dari 94% dari skor ideal, yang berarti termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”. Maka, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai tergolong rendah ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- b. Kinerja pegawai tergolong sangat tinggi. Hasil analisis terhadap variabel kinerja menunjukkan rata-rata skor lebih dari 95%, termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”. Maka, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai tergolong rendah ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- c. Terdapat hubungan yang cukup atau sedang antara kompetensi dan kinerja pegawai. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,570 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara kompetensi dan kinerja ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

- d. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,697 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697. Artinya, 49,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi. Maka, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

B. Keterbatasan

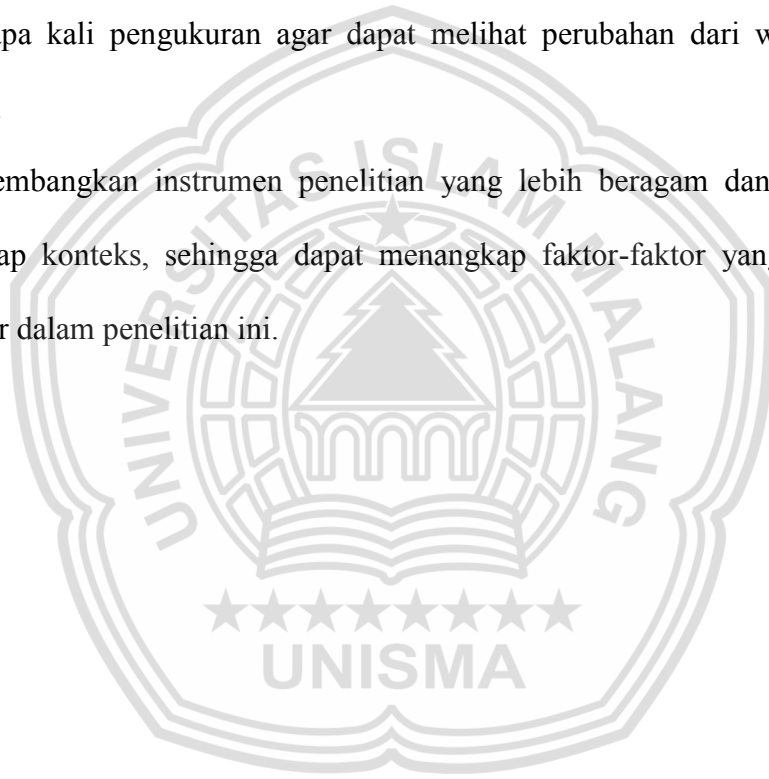
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu lokasi/instansi sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke konteks atau wilayah lain.
2. Instrumen penelitian yang digunakan bersifat kuesioner dengan jawaban tertutup, sehingga tidak menggali informasi kualitatif yang mungkin memberikan wawasan lebih mendalam.
3. Periode pengambilan data yang singkat berpotensi tidak menangkap dinamika atau perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.
4. Beberapa responden mungkin memberikan jawaban yang bersifat subjektif atau kurang akurat karena faktor persepsi pribadi atau keinginan menyesuaikan dengan harapan peneliti.

C. Saran

Berdasarkan keterbatasan di penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan lokasi dan jumlah sampel agar hasilnya lebih representatif.
2. Mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif, misalnya melalui wawancara atau observasi, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.
3. Melakukan pengumpulan data pada periode yang lebih panjang atau beberapa kali pengukuran agar dapat melihat perubahan dari waktu ke waktu.
4. Mengembangkan instrumen penelitian yang lebih beragam dan sensitif terhadap konteks, sehingga dapat menangkap faktor-faktor yang belum terukur dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

Dina Rande, 23-02-2019, PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAMUJU UTARA, Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2. Diakses 08-10-2024

<https://media.neliti.com/media/publications/152067-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf>

La Ode Sahili, 2023, PENINGKATAN KOMPETENSI DAN KINERJA DPRD, Penerbit CV. SARNU UNTUNG. Diakses 08-10-2024

[https://www.google.co.id/books/edition/PENINGKATAN_KOMPETENSI_DAN_KINERJA_DPRD/51vXEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Spencer+dan+Spencer+\(1993:9\)+menyatakan+bahwa+%E2%80%9Ca+competency+is+an+underlying+characteristic+of+individual+that+is+related+to+criterion-referenced+effective+and/or+superior+performance+in+a+job+or+situation&pg=PA54&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/PENINGKATAN_KOMPETENSI_DAN_KINERJA_DPRD/51vXEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Spencer+dan+Spencer+(1993:9)+menyatakan+bahwa+%E2%80%9Ca+competency+is+an+underlying+characteristic+of+individual+that+is+related+to+criterion-referenced+effective+and/or+superior+performance+in+a+job+or+situation&pg=PA54&printsec=frontcover)

Dina Rande, 23-02-2019, PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAMUJU UTARA, Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2. Diakses 08-10-2024

<https://media.neliti.com/media/publications/152067-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf>

Hasrun Afandi, 01 Oktober 2020, PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA, PROVINSI LAMPUNG, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 11 No. 1. Diakses 08-10-2024

<https://media.neliti.com/media/publications/471070-none-d98c4825.pdf>

Database Peraturan, Pemerintah Daerah <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40768/uu-no-32-tahun-2004> Diakses 08-10-2024

Namira Mardin Amin, 05 Juni 2015, Makasar, <https://core.ac.uk/download/pdf/77622365.pdf> Diakses 10-10-2024

Dina Rande, 23-02-2019, PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAMUJU UTARA, Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2. Diakses 10-10-2024

<https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/38>

Umar Makawi, Oktober 2015, Banjarmasin, ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA BANJARMASIN, AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA, Volume 1 Nomor 1 Diakses 10-10-2024 <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/download/307/290>

Dr. Ir. Achmad Daengs GS, SE., MM., 10 Oktober 2022, MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KOMPETENSI, penerbit UNITOMO PRESS, Diakses 01-11-2024 <https://webadmin-ipusnas.perpusnas.go.id/ipusnas/publications/books/200198/>

Dr. Sri Rochani Mulyani, S.E., M.Si., Februari 2021, Metodologi Penelitian, penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, Diakses 15-11-2024 <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/337809-metodologi-penelitian-34df25d8.pdf>

Nurhandini, Anna, Ririh Sri Harjanti, SE,MM, Mulyadi, MM, AK, CA. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Toko Emas Hidup Banjaran*. Diakses 20-11-2024

https://perpustakaan.poltektegal.ac.id/index.php?keywords=pengaruh%20kualitas%20pelayanan%20terhadap%20kepuasan%20pelanggan&search=search&csrf_token=6ddf987aa5552374651ea70cb8f30d8819d73d6b4ac149ecc15e89dd8900744330f41a

Eddy Roflin, Iche Andriyani Liberty, Pariyana. April 2022, POPULASI,SAMPEL,VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN, penerbit PT Nasya Expanding Management, Diakses 22-11-2024

https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=populasi+adalah&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwjD1e7VsNeJAXXY2DgGHZ06AlkQ6AF6BAGOEAM#v=onepage&q=populasi%20adalah&f=false

I Ketut Swarjana, S.K.M., M.P.H., Dr.PH, 29 Juni 2022, POPULASI-SAMPEL, Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian, Penerbit ANDI,Diakses 22-11-2024

https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ&pg=PA15&dq=sampel+adalah&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwji88-XsteJAXU3S2wGHJeMEMQ6AF6BAGKEAM#v=onepage&q=sampel%20adalah&f=false

Karno Nur Cahyo, Oktober 2019, Perancangan Sitem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan Pada PT Brainmatics Cipta Informatika, Journal of Information System Research, Volume 1, No. 1, Diakses 25-11-2024

<https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/josh/article/view/44/30>



Dr. Siti Fadjarajani, MT. Februari 2020, Metodologi Penelitian, Pendekatan Multidisipliner, penerbit Ideas Publishing, Diakses 25-11-2024

https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Pendekatan_Multidi/MoI5EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=sugiyono+2009+uji+validitas&pg=PA134&printsec=frontcover

ShirleyMelita. November 2018, Analisis Korelasi, diakses 21-05-2025

<http://shirleymelita.blog.uma.ac.id/wp-content/uploads/sites/151/2018/11/ANALISIS-KORELAS.pdf>

