

## **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Oleh :

DEDEH SUNDARSIH  
Politeknik Triguna Tasikmalaya  
dedeh.soenda@gmail.com

### **ABSTRAK**

Masalah yang ditemukan Masih banyak penduduk di Kecamatan Pataruman yang belum mempunyai Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP) yaitu 53,99% dan yang sudah mempunyai e-KTP baru mencapai 46,01%. Sarana prasarana yang berhubungan dengan Teknologi informasi masih kurang banyak, yaitu hanya 2 orang petugas yang menangani pelayanan e-KTP hal ini tidak sesuai dengan jumlah warga masyarakat Kecamatan Banjar yang melakukan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil, proses kerja yang lamban

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Eksplanasi (*Explanatory Research*). Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada 100 orang. Teknik analisa data menggunakan analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar cukup sesuai dengan faktor-faktor penentu kompetensi yaitu motif (*motive*), sifat/ciri bawaan (*Trait*), konsep diri (*Self concept*), sikap, nilai atau *self image* dari orang-orang, pengetahuan (*Knowledge*). Kinerja Pegawai negeri sipil dalam pelayanan e KTP di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar cukup baik sesuai dengan pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat. Terdapat pengaruh pengaruh kompetensi pegawai negeri sipil terhadap kinerja Pegawai negeri sipil dalam pelayanan e KTP di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar

Kata Kunci :Kompetensi, Kinerja

### **PENDAHULUAN**

Semangat reformasi telah mendorong pegawai negeri sipil untuk melakukan pembaharuan dan peningkatan sistem pemerintahan negara dalam pembangunan, perlindungan, dan pelayanan masyarakat guna mendorong kebutuhan serta kepentingan masyarakat. Sementara itu rakyat menghendaki agar pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menanggulangi Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), sebagaimana diamanatkan dalam TAP MPR NOMOR XI/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN. Orientasi pada kekuasaan yang

kuat selama ini telah membuat birokrasi menjadi semakin jauh dari misinya untuk melayani publik.

Dalam proses penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) diperlukan adanya langkah pembaharuan atau reformasi birokrasi. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik tersebut dalam administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan merupakan wujud tanggung jawab pemerintah terhadap tuntutan dan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan bangsa dan negara. Namun demikian walaupun reformasi sudah berjalan, namun masih ada kendala lain yang harus dihadapi, antara lain; struktur organisasi yang kurang proporsional karena kelembagaan pemerintah belum sepenuhnya berprinsip pada organisasi yang efisien dan rasional, rendahnya tingkat tanggung jawab di lingkungan instansi pemerintahan dalam mengemban tugas dan amanahnya, praktik KKN belum sepenuhnya teratasi, pelayanan publik belum sesuai dengan harapan masyarakat, terabaikannya nilai etika dan budaya kerja, serta sistem dan prosedur kerja yang kurang efektif dan efisien di lingkungan instansi pemerintahan.

Sekaitan dengan hal tersebut di atas, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan terhadap kinerjanya, dikarenakan *image* yang tercipta dari sebagian anggota PNS yang terlanjur buruk, seperti kurang produktif, suka korupsi dan menghamburkan uang negara, rendahnya etos kerja, sering bolos, dan sebagainya. Tingkat kinerja pegawai masih terbilang rendah karena kebanyakan dari mereka hanya datang, mengisi absen, ngobrol, lalu pulang tanpa memberikan jasa mereka dalam pekerjaan yang dapat mewujudkan tujuan bersama suatu organisasi pemerintah. Melihat berbagai permasalahan yang timbul, maka dibuatlah Undang-Undang baru Nomor 5 Tahun 2014 khusus tentang Pegawai negeri sipil yang melingkupi standar perekrutan yang berbasis merit sistem, peraturan kerja pegawai aparatur negara, hingga sanksi yang diberlakukan jika tidak mentaati undang-undang tersebut.

Keluarnya undang-undang tersebut diharapkan dapat membawa perubahan dalam manajemen kepegawaian serta pengembangan kapasitas pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai negeri sipil yang nantinya akan diukur setiap tahun secara individual dan sistem penggajian yang berdasar pada beban kerja yang diemban. Alasan lain pembuatan Undang-Undang pegawai negeri sipil ini juga karena di era sekarang masih ada birokrasi yang lebih mengabdikan pada kepentingan politik, bukan untuk melayani kepentingan publik. Padahal pada hakekatnya birokrasi merupakan abdi negara yang memenuhi dan melayani kepentingan publik.

Undang-Undang pegawai negeri sipil mengedepankan independensi, kinerja, dan profesionalisme. Adapun jabatan dalam Undang-Undang pegawai negeri sipil terdiri dari jabatan fungsional, jabatan administratif, serta jabatan pimpinan tinggi, dan ada perubahan batas usia pensiun yang semula 56 tahun diperpanjang menjadi 58 tahun sementara pejabat pimpinan tinggi (eselon I dan II sampai usia 60 tahun). Perubahan-perubahan tersebut didasarkan pada sistem merit, yang lebih menekankan profesionalisme, kualitas, kompetensi, kinerja, obyektivitas, transparansi, serta bebas dari intervensi politik dan praktik KKN untuk pengisian jabatan.

Undang-Undang pegawai negeri sipil mencoba meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM. Pertama, perubahan dari pendekatan personel administrasi yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap sebagai sumber daya manusia sekaligus sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi

kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi pegawai negeri sipil dalam promosi dan pengisian jabatan. Hal ini menempatkan pegawai negeri sipil sebagai sebuah profesi yang harus memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi. Profesi pegawai negeri sipil ini juga akan terdiri dari profesi-profesi spesifik yang lazimnya dikenal sebagai jabatan fungsional seperti dosen, guru, auditor, perencana, dan analis kebijakan.

Seperti yang dikutip oleh Mufti (2012: 29) dalam tulisannya: Jika memperhatikan konsep Weber maka tipe ideal birokrasi dalam pemerintahan adalah lembaga pemerintahan yang dalam kegiatannya berdasarkan pada kemampuan pengetahuan, artinya kesesuaian antara posisi birokrasi dengan orang yang menempatkannya. Dengan kata lain bahwa setiap jabatan hanya diisi oleh orang yang mempunyai kemampuan yang tepat, baik akademik maupun teknis.

Mengetahui bahwa kinerja birokrasi masih rendah, maka diperlukan adanya peningkatan kompetensi terhadap aparturnya baik secara individu maupun kelompok guna meningkatkan produktifitas dan profesionalitas kerja. Kompetensi dalam hal ini mengarah pada kompetensi birokrasi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan bidang masing-masing. Peningkatan inilah yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja layanan yang diberikan, serta yang akan akan dikaji lagi oleh peneliti dengan obyek penelitian di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

Kecamatan Pataruman berfungsi sebagai pendukung atas penyelenggaraan pemerintah daerah di kecamatan. Dengan jumlah penduduk di Kecamatan Pataruman yang tergolong banyak, sudah tentu membutuhkan banyak perhatian dan pelayanan seperti dalam pelayanan Kartu Tanda Penduduk Elektronik, pembuatan sertifikat tanah, surat izin usaha, dan lain sebagainya. Namun banyaknya penduduk yang membutuhkan pelayanan tidak sebanding dengan pegawai yang adat di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar, oleh karena itu diharapkan pegawai di Kecamatan Pataruman memiliki kompetensi yang baik.

Peningkatan kompetensi sangat penting bagi aparatur negara untuk mewujudkan pelayanan yang profesional dan handal. Tuntutan tersebut dikarenakan peranannya yang sangat strategis sebagai alat penggerak jalannya pemerintahan serta sebagai ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Dengan peran dan posisinya yang sangat strategis, pegawai negeri sipil diharapkan mampu terus berkembang dengan meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Dengan adanya peningkatan kompetensi tersebut diharapkan dapat membantu masyarakat yang berada di lapisan bawah agar tetap mendapatkan layanan yang adil, tidak bertele-tele, serta akuntabel. Penetapan standar kompetensi juga diperlukan untuk pengukuran tingkat kinerja seorang aparatur dan hal tersebut tidak lepas dari kualitas SDM yang dimilikinya.

Dengan demikian peningkatan kompetensi harus senantiasa dilakukan, karena akan berdampak pada pelayanan pada masyarakat sesuai dengan *Standar Operation Procedure (SOP)* yang berlaku. Selain itu terdapat tuntutan, mengapa kompetensi penting dimiliki oleh seorang aparat, antara lain; tugas, pokok, dan fungsi yang harus dilaksanakan aparatur yakni memberikan pelayanan publik melalui pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik intrnal maupun eksternal, perkembangan

ilmu pengetahuan dan teknologi serta era globalisasi yang sedang berlangsung, yang tidak dapat dicegah sekaligus sebagai pelaksanaan otonomi daerah.

Disamping itu untuk menentukan Standar Kompetensi Jabatan, telah ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011 tanggal 28 Juni 2011 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan. Pedoman ini merupakan panduan bagi setiap instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah dalam menyusun standar kompetensi jabatan pada instansi masing-masing. Dengan adanya Undang-Undang pegawai negeri sipiltersebut pemerintah Kota Banjar khususnya Kantor Kecamatan Pataruman diharapkan dapat memberikan pelayanan prima untuk masyarakat dengan mengutamakan profesionalisme, SDM, integritas dan kompetensi pegawai, serta memberikan perubahan kinerja kearah yang lebih baik sebelum maupun sesudah adanya Undang-Undang pegawai negeri sipil. Sementara itu kualitas kerja merupakan jawaban berhasil atau tidaknya dalam menciptakan dan menumbuhkan perilaku para pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya, dan juga sebagai indikator apakah tugas, fungsi dan tanggung jawab, serta tujuannya sudah tercapai secara optimal.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Kompetensi

Dalam lingkungan organisasi, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2008: 3) yaitu:

- a. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001: 59). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.
- b. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2006: 104) adalah “*un underlying characteristic of an individual that is casually related to cretarion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*” atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Mangkunegara (2005: 113) mengemukakan bahwa:” kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja”.

Apa yang dapat diungkapkan mengenai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat bekerja di masa mendatang. Lyle & Signe Spencer bersama David McClelland (1990: 101) berpendapat bahwa:” profil kompetensi akan semakin penting bagi eksekutif, manajer dan karyawan pada organisasi masa depan yang semakin kompetitif”.

Kompetensi menurut oleh Nick Boreham (2004: 5) sebagai berikut: *Contemporary work related education and training policy represent occupational competence as the outcome of individual performance at work. This paper present a critique of this neo liberal assumption, arguing that in many cases competence should be regreded as an atribure of groups, teams and communities. It proposes a theory of collective competence in terms of (1) making collective sense of event in the workplace, (2) developing and using a collective knowledge base and (3) developing a sense of interdependency.*

Menurut Mitrani dalam Usmara (2002: 109) mengemukakan bahwa:” kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan”.

Sedarmayanti (2008: 126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku. Malthis dan Jackson (2006: 219) bahwa:” kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim”.

Hutapea dan Thoha (2008: 28) mengungkapkan bahwa:” ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu”.

Kompetensi menurut Sutrisno (2009: 85) : ” merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama”. Ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motif (*Motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong perilaku mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu. Contoh motif berprestasi akan memotivasi orang-orang secara terus menerus untuk merancang tujuan yang cukup menantang serta mengambil tanggung jawab atas pekerjaannya dan menggunakan umpan balik untuk menjadi lebih baik.
2. Sifat/ciri bawaan (*Trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi. Contoh, reaksi waktu, luas pandangan yang baik merupakan kompetensi bagi seorang pilot.
3. Konsep diri (*Self concept*), sikap, nilai atau *self image* dari orang-orang. Contoh, percaya diri (*self confidence*), keyakinan bahwa ia akan efektif dalam berbagai situasi, merupakan bagian dari konsep dirinya.

4. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.
5. Keterampilan (*Skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu. Contohnya seorang dokter gigi memiliki kemampuan menambal dan mencabut gigi tanpa merusak syaraf.

Berbicara mengenai kompetensi, dampak yang berkaitan salah satunya adalah hasil kinerja seorang pegawai aparatur, sayangnya pemerintah belum sepenuhnya menganggap kinerja sebagai hal penting dalam pelayanan birokrasinya. Padahal kinerja yang profesional sangat dibutuhkan untuk memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Pelayanan merupakan sesuatu yang diberikan untuk orang lain yang lebih berupa jasa, dalam hal ini yaitu sesuatu yang diberikan oleh pegawai aparatur negara kepada masyarakat.

Pengukuran kualitas kerja yang dapat mempengaruhi tujuan pekerjaan-pekerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja, dapat terlihat dari besarnya jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- b. Kualitas kerja, dapat terlihat dari hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang dipergunakan untuk meningkatkan mutu dari suatu perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, dapat terlihat dari persentase laporan pegawai yang tepat pada waktunya.
- d. Disiplin kerja, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Menurut Hasibuan (2008: 117) terdapat indikator-indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu :

a. Potensi Diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal. Potensi diri adalah kemampuan yang terpendam pada diri setiap orang, setiap orang memilikinya". Memahami diskripsi pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan bidang kerja serta memiliki berinisiatif merupakan beberapa potensi diri yang harus dimiliki pegawai.

b. Hasil Kerja Optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, kuantitas kerja. Produktivitas organisasi adalah sebagai suatu ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang diberikan. Kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah ditetapkan. Kualitas kerja merupakan mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa harus diselesaikan. Kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya. Kuantitas pekerjaan adalah banyaknya jumlah yang

harus diselesaikan atau dikerjakan pegawai sesuai target waktu yang telah ditetapkan dan dapat menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik.

c. Proses Kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan. Kerja yang baik dan berkualitas dapat terlihat dari bagaimana seorang pegawai dapat melakukan sebuah pekerjaan mulai dari proses perencanaan sampai dengan perbaikan. Pegawai yang memiliki perencanaan kerja yang matang, kreativitas yang tinggi, mampu mengevaluasi tindakan, serta dapat memperbaiki tindakan tanpa menunggu perintah dari atasan merupakan seorang pegawai yang memiliki pemikiran yang rasional dan memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan itu. Dengan adanya inisiatif pegawai dalam pelaksanaan proses kerja dalam merancang program kerja, serta mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi, maka organisasi tersebut akan berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian untuk dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi, maka para pegawai harus memiliki kemampuan dalam pelaksanaan proses kerja.

d. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja. Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya hal ini harus selalu ditumbuhkan dalam jiwa pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerjanya, Soetisna (2000: 67) mengemukakan bahwa : Semangat atau antusiasme merupakan suatu sikap yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang memiliki kapasitas untuk bekerja secara aktif tanpa mengenal lelah. Hal ini merupakan kecenderungan untuk menggunakan perilaku positif, emosi dan semangat.

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanasi. Menurut Sugiyono (2009: 11) jenis penelitian eksplanasi yaitu: Penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan metode yang digunakan adalah metode asosiatif (hubungan) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh masyarakat di Kecamatan Pataruman yang berdasarkan data sebanyak 18.776 Kepala Keluarga. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah secara acak sederhana. Arikunto (2009: 85) mendefinisikan bahwa "Teknik acak sederhana (*simple random sampling*) artinya setiap anggota atau unit dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai sampel". 100 kepala Keluarga

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan tabel rekapitulasi dengan 100 responden di Kecamatan Pataruman Kota Banjar didapat perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{skor rata-rata variabel X} &= \frac{\text{totalskor}}{\text{jumlah item}} \\ &= \frac{1.751}{5} \\ &= 350 \\ \text{Dipersentasikan} &= \frac{\text{skor rata - rata variabel X}}{\text{skor ideal}} \\ &= \frac{350}{500} \times 100\% \\ &= 70,04\% \end{aligned}$$

Dengan demikian kompetensi pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar skor rata-rata 350 yang jika dipersentasekan adalah 70,04% dari yang diharapkan.

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi tersebut maka kompetensi pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar dalam kategori setuju yang berada dalam interval  $301 \leq X \leq 400$  hal ini berarti kompetensi pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar Setuju ditingkatkan sesuai dengan aturan yang ada, sesuai dengan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Berdasarkan tabel rekapitulasi dengan 100 responden di Kecamatan Pataruman Kota Banjar didapat perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{skor rata - rata variabel X} &= \frac{\text{totalskor}}{\text{jumlah item}} \\ &= \frac{3.8180}{11} \\ &= 347,09 \\ \text{Dipersentasikan} &= \frac{\text{skor rata - rata variabel X}}{\text{skor ideal}} \\ &= \frac{347,09}{500} \times 100\% \\ &= 69,41\% \end{aligned}$$

Dengan demikian skor rata-rata 347,09 yang jika dipersentasekan adalah 69,41 % dan 100 % yang kinerja Pegawai negeri sipil dalam pelayanan e KTP di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar diharapkan.

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi tersebut maka kinerja Pegawai negeri sipil dalam pelayanan e KTP di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar dalam kategori Setuju yang berada dalam interval  $301 \leq X \leq 400$  hal ini berarti masyarakat setuju dengan kinerja Pegawai negeri sipil dalam pelayanan e KTP di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, sesuai dengan pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat menurut Moenir (2006:41-44).

Berbicara mengenai kompetensi, dampak yang berkaitan salah satunya adalah hasil kinerja seorang pegawai aparatur, sayangnya pemerintah belum sepenuhnya menganggap kinerja sebagai hal penting dalam pelayanan birokrasinya. Padahal kinerja yang profesional sangat dibutuhkan untuk memenuhi harapan dan kebutuhan

masyarakat. Pelayanan merupakan sesuatu yang diberikan untuk orang lain yang lebih berupa jasa, dalam hal ini yaitu sesuatu yang diberikan oleh pegawai aparatur negara kepada masyarakat.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasinya, kondisi tersebut berdampak salah satunya perubahan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi. Untuk itu memberikan kinerja yang maksimal sangat penting, karena selain merubah *image* buruk birokrasi, perbaikan kinerja juga dapat memajukan organisasi yang terkait. Kepuasan masyarakat akan lebih tercermin apabila kinerja yang dilakukan oleh suatu organisasi tergolong baik, sehingga peningkatan kinerja seharusnya dapat terus dilakukan untuk tetap memenuhi kebutuhan masyarakat, sebab kepuasan masyarakat juga bisa dijadikan pengukur kinerja seorang aparat. Kinerja yang prima akan berdampak pada pelayanan publik yang berkualitas.

Mengetahui bahwa kinerja birokrasi masih rendah, maka diperlukan adanya peningkatan kompetensi terhadap aparturnya baik secara individu maupun kelompok guna meningkatkan produktifitas dan profesionalitas kerja. Kompetensi dalam hal ini mengarah pada kompetensi birokrasi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan bidang masing-masing. Peningkatan inilah yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja layanan yang diberikan, serta yang akan akan dikaji lagi oleh peneliti dengan obyek penelitian di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

#### **Pengaruh kompetensi pegawai negeri sipil terhadap kinerja Pegawai**

Dari perhitungan diperoleh nilai korelasi product moment sebesar 0,765. selanjutnya untuk dapat menginterpretasikan seberapa kuat hubungan kedua variabel tersebut, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi pegawai negeri sipil terhadap kinerja Pegawai negeri sipil dalam pelayanan e KTP di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar sebesar 58,47%, sedangkan sisanya 41,53 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti (epsilon) seperti kepemimpinan dan pengawasan.

#### **KESIMPULAN**

1. Kompetensi pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar cukup sesuai dengan faktor-faktor penentu kompetensi yaitu motif (*motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan, sifat/ciri bawaan (*Trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi, konsep diri (*Self concept*), sikap, nilai atau *self image* dari orang-orang, pengetahuan (*Knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik dan keterampilan (*Skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu. Hal ini terbukti dari jawaban responden dengan skor 2.779 dengan nilai rata-rata yang mencapai angka 349,88 yang berada pada kategori setuju dan jika dipersentasikan sebesar 69,98 %. yang artinya sesuai.
2. Kinerja Pegawai negeri sipil dalam pelayanan e KTP di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar cukup baik sesuai dengan pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat. Hal ini terbukti dari jawaban responden dengan skor 2.770 dengan nilai rata-rata yang mencapai angka 346,25 yang berada pada kategori setuju dan jika dipersentasikan sebesar 69,25 %. dan berada pada kategori cukup baik.
3. Terdapat pengaruh pengaruh kompetensi pegawai negeri sipil terhadap kinerja Pegawai negeri sipil dalam pelayanan e KTP di Kantor Kecamatan Pataruman Kota

Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Pegawai negeri sipil dalam pelayanan e KTP di Kantor Kecamatan Pataruman Kota Banjar dipengaruhi oleh kompetensi pegawai negeri sipil koefisien korelasi yang di dapat adalah 0,765 yang termasuk pada kategori kuat. Dengan koefisien determinan sebesar 58,47 % sedangkan sisanya 41,53 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti (epsilon) seperti kepemimpinan dan pengawasan.. Untuk mencari t tabel dengan tinggi keyakinan 95% dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 100$  maka diperoleh t tabel sebesar 1,980. karena t hitung sebesar  $11.747 > t$  tabel sebesar 1,980.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman. Muhidin, Sambas Ali. Somantri, Ating.2007 Dasar-. Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian. Bandung, 2007
- Dwiyanto, A.,Dkk, (2008) Kinerja Tata Pemerintahan Daerah di Indonesia. Yogyakarta
- Hanif Nurcholis, 2005, *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta
- Hari.,Sabarno MBA.,M.M. 2007. *Memandu Otonomi Daerah Menjaga Kesatuan Bangsa*. Jakarta: Sinar Grafika 2007
- Juliantara Dadang, 2004, *Mewujudkan Kabupaten Partisipatif, Pembaruan*, Yogyakarta.
- Nazir, Mohammad, 2005, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: ALFABETA.
- Rivai 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Taliziduhu Ndraha 2007. *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*, Jakarta, Bina Aksara.
- Widjaja, HAW. 2003. *Otonomi Desa*. Jakarta: Rajawali Pers.