

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KP2KP  
GUNUNGSITOLI**

**PEMILMAN ZEBUA<sup>1</sup>, FATOLOSA HULU<sup>2</sup>, ENVILWAN BERKAT HAREFA<sup>3</sup>**  
<sup>123</sup>MANAJEMEN, UNIVERSITAS NIAS, SUMATERA UTARA, INDONESIA  
pemilmanzebua@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of human resource competence on employee performance. The competence of an employee is certainly related to the performance of the employee himself. One of the factors that have an influence on employee performance in KP2KP is the competence of human resources. The research method used is quantitative with a survey method to determine the effect of the variable of human resource competence with the variable of performance on employees. The population in this study were employees of KP2KP Gunungsitoli. Regression test using SPSS 22 is used for hypothesis testing. The results of the study show that there is a significant influence between human resource competence and employee performance, this is evidenced by the positive regression coefficient of human resource competence of 9.218. In the t test, the value of t arithmetic  $>$  t table ( $9.218 > 0.691$ ), meaning that partially there is a significant influence between human resource competence on employee performance at KP2KP Gunungsitoli. evidenced by the results of correlation analysis obtained R of 0.931, which indicates that there is a strong relationship between human resource competence and employee performance, namely  $r_{count} = 0.931$  and  $r_{table} = 0.514$ , where obtained  $0.931 > 0.514$ .

Keywords: Human Resources Competence, Employee Performance.

**PENDAHULUAN**

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Maka dalam hal ini perlu adanya manajemen sumber daya manusia.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal. Sumber daya manusia sebagai asset penting bagi lembaga perlu dipelihara dengan baik. Manusia berperan secara dinamis dalam kegiatan lembaga untuk mewujudkan tercapainya tujuan lembaga. Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan lembaga dilingkungan perusahaan maupun lingkungan pemerintahan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi criteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas Nawawi (2011). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan. Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (Skill) dan pengetahuan (knowledge) kemampuan (ability) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal. Menurut Heinrich (2002); Ittner dan Larcker (2001); Otley (1999); dalam Verbeeten (2008) praktek manajemen kinerja meliputi tujuan yang akan dicapai, pengalokasian hak-hak keputusan, serta pengukuran dan pengevaluasian kinerja organisasi. Praktek manajemen kinerja ini dapat meningkatkan kinerja organisasi sector publik.

Globalisasi yang merupakan ciri abad ke-21 menuntut setiap organisasi baik di instansi swasta maupun di instansi pemerintahan harus memiliki daya saing agar dapat bertahan dari kompetisi yang semakin keras. Ketahanan organisasi hanya mungkin ditingkatkan apabila bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan kerja,

melakukan perubahan dan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja di dalam suatu instansi atau organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam instansi baik unsur pimpinan maupun pegawai. Menurut Gibson dkk, (dalam Wibowo, 2014:2), "kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas". Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya kompetensi yang dimiliki. Jika kompetensinya memadai maka hal ini dapat mempengaruhi hasil kerja yang diharapkan atau diberlakukan oleh instansi atau organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu factor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dan pengakuan dari pimpinan instansi atau organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi atau organisasi secara keseluruhan. Dengan kompetensi pegawai yang handal tentu berdampak pada kinerja yang lebih baik, baik kinerja individu pegawai, maupun kinerja organisasi. Seperti halnya Kantor Pelayanan, Penyuluhan, dan Konsultasi Perpajakan (KP2KP) Gunungsitoli, yang mana memberikan pelayanan umum kepada masyarakat Kota Gunungsitoli yang terdiri dari 6 kecamatan, 3 kelurahan dan 98 desa dan jumlah penduduk sekitar 139.094 jiwa (2017) berkaitan dengan pajak. Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut Clark (2017) ialah suatu ilmu pengetahuan yang menguraikan terkait prosedur pelaksanaan aktivitas kerja secara praktis. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia mengacu paparan Wibowo (2016) terdapat ada sejumlah indicator dalam kompetensi sumber daya manusia, diantaranya yaitu: Motif, Trait (SifatDiri), Sikap (KonsepDiri), Knowledge (Pengetahuan), Skill (Keterampilan)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan manajemen personalia berhubungan dengan tujuan perusahaan secara umum. Kinerja juga didefinisikan sebagai sebuah pendataan pada perolehan tugas dari operasi ataupun pekerjaan yang didapat dimasa depan serta tingkat perolehan dalam mengimplementasikan misi dan keahlian dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan (Siagian, 2018). Penelitian Mangkunegara (2016:67), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai menurut Pandi Afandi (2018), terdapat beberapa, diantaranya: Kuantitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Inisiatif, Disiplin Kerja, Kualitas hasil Kerja

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah metode survey dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode survey untuk mendapatkan informasi keadaan suatu responden. Sistem yang dibahas pada penelitian ini adalah pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di KP2KP Gunungsitoli. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2014:28). Pada penelitian ini akan dibahas seberapa besar pengaruh variable bebas kompetensi (X) terhadap variable terikat kinerja pegawai (Y).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil

Berdasarkan hasil survei diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1 : Perolehan data hasil kuesioner pada variabel Kompetensi SDM

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pernyataan	Skor Tiap Pernyataan	Rata-rata
1	71	4,7
2	70	4,7

3	71	4,7
4	68	4,5
5	66	4,4
6	67	4,5

Dari data di atas diperoleh data rata-rata kompetensi SDM di KP2KP Gunungsitoli rentang 4,4 – 4,7 pada kategori Sangat Setuju dan Setuju.

Tabel 2 : Perolehan data hasil kuesioner pada variabel Kinerja Peawai KP2KP Gunungsitoli

Kinerja Pegawai		
Pernyataan	Skor Tiap Pernyataan	Rata -Rata
1	69	4,6
2	68	4,5
3	65	4,3
4	67	4,5
5	66	4,4
6	68	4,5
7	70	4,7
8	70	4,7
9	68	4,5
10	71	4,7

Dari data di atas diperoleh data rata-rata kinerja pegawai di KP2KP Gunungsitoli rentang 4,3 – 4,7 pada kategori Sangat Setuju dan Setuju.

**Pembahasan**

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana adalah salah satu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen (X) yaitu Kompetensi SDM terhadap variabel independen (Y) yaitu kinerja pegawai, apakah positif atau negatif, dan untuk memprediksikan nilai dari variable dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan Software SPSS 22, diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear

Coefficientsa							
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.763	8.051		1.088	.296	
	Kompetensi_SDM	1.613		.175	.931	9.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini didapat model fungsi regresi sebagai berikut:

$$Y1 = a + bx$$

$$= 8,763 + 1,613x$$

Keterangan:

Y1 = Kinerja pegawai

X =Kompetensi SDM

Pada persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi memiliki tanda positif yang berarti semakin baik Kompetensi SDM, maka kinerja pegawai meningkat, begitu pun sebaliknya, apabila Kompetensi SDM kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun.

Dari tabel di atas, didapat informasi:

- 1) Konstanta (a) sebesar 8,763, artinya jika Kompetensi SDM nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya 8,763.
- 2) Koefisien regresi intensifikasi Kompetensi SDM (b) bernilai positif, yaitu 1,613, artinya setiap pelaksanaan Kompetensi SDM bernilai 1, maka kinerja pegawai akan meningkat 1,613.

#### Uji Koefisien Regresi Secara Parsial

Uji parsial atau biasa disebut dengan uji t adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah Kompetensi SDM berpengaruh signifikan atau tidak terhadap tingkat kinerja pegawai. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Dalam penelitian ini, terdapat hipotesis sebagai berikut:

Ho = Tidak terdapat pengaruh Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di KP2KP Gunungsitoli.

Ha = Terdapat pengaruh Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di KP2KP Gunungsitoli.

Berikut ini hasil pengolahan uji t dengan menggunakan program SPSS 22. Pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.763	8.051		1.088	.296		
	Kompetensi_SDM	1.613		.175	.931	9.218	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 22 di atas, dapat dilihat nilai t hitung 3,20 dan nilai signifikansi 0,297. Selanjutnya dapat dilihat t table statistik pada signifikansi 5% pada N=15, maka diperoleh t table untuk t table sebesar 9,218. Oleh karena nilai t hitung > t tabel (9,218 > 0,691) maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi SDM terhadap Kinerja pegawai di KP2KP Gunungsitoli.

Gambar 1. Histogram Variabel Terikat Kinerja pegawai

#### Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kompetensi SDM, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan software SPSS 22.0 for Windows, maka diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5 dibawah ini

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Correlations

	Kompetensi_SDM	Kinerja_Pegawai
Kompetensi_SDM	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi Kompetensi SDM dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,931. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Kompetensi SDM dengan kinerja pegawai di KP2KP Gunungsitoli. Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di KP2KP Gunungsitoli. Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh R sebesar 0,931, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Kompetensi SDM dengan kinerja pegawai. Diketahui  $t_{hitung} = 0,931$  dan  $t_{tabel} = 0,514$ . Diperoleh  $0,931 > 0,514$  maka  $H_0$  ditolak artinya antara variable Kompetensi SDM dan kinerja pegawai terdapat hubungan positif yang signifikan.

#### KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di KP2KP Gunungsitoli, yaitu dengan koefisien regresi Kompetensi SDM bernilai positif sebesar 0,931, artinya setiap Kompetensi SDM bernilai 1, maka kinerja pegawai sebesar 0,931. Dalam uji t, diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $0,931 > 0,514$ ), artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di KP2KP Gunungsitoli. Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh R sebesar 0,931, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Kompetensi SDM dengan kinerja pegawai.

Variabel Kompetensi SDM dan kinerja pegawai terdapat hubungan positif yang signifikan yang dibuktikan dengan hasil analisis korelasi diperoleh R sebesar 0,931 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Kompetensi SDM dengan kinerja pegawai, yakni  $t_{hitung} = 0,931$  dan  $t_{tabel} = 0,514$ , dimana diperoleh  $0,931 > 0,514$

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Clark, Jhon M. 2007. *Human Resource Management. International Edition*. Boston: The McGraw- Hill Companies. Inc.
- Henrich, J. "Decision-making, cultural transmission and adaptation in economic anthropology." In *Theory in Economic Anthropology*, edited by Jean Ensminger, 251-295. Walnut Creek, CA: Alta Mira Press, 2002.
- Ittner, C. D., & Larcker, D.F. (2001). Assessing empirical research in managerial accounting: a value-based management perspective. *Journal of accounting and economics*, 32(1-3), 349-410.
- Makunegara, A.A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketujuh. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif (delapan)*. Gadjah Mada University Press.
- Otley, D. (1999). Performance management: a framework for management control systems research. *Management accounting research*, 10 (4), 363-382.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Siagian. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Statistik Daerah Kota Gunungsitoli 2013. Gunungsitoli: BPS. 2013. hlm. 1. Diakses tanggal 02 November 2022.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta, Bandung.

Verbeeten, Frank H.M. (2008). "Performance management Practicesin Public Sector organizations:Impacton Performance". Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol.21 No. 3, pp.427-454

Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta Utara 14240.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta-14240.