

Kompetensi dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Imut Pratiwi^{1*}, M. Hadi Makmur², Supranoto²

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Jember

² Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Jember

[*200910201067@mail.unej.ac.id](mailto:200910201067@mail.unej.ac.id)

Abstract. *This study explains the influence of competence on employee performance at the Regional Revenue Agency of Jember Regency. The 2022 LAKIP report shows a satisfactory performance with a 16.04% increase compared to 2021. According to Suparyadi (2015), competence is crucial for improving employee performance and achieving organizational goals. The 2021 LAKIP report states this improvement was supported by technical guidance and job training. Gustiana et al. (2022) note that training programs enhance employee competence, thus supporting organizational goals. This associative quantitative research uses Likert scale questionnaires, observations, interviews, and documentation. The sample includes 99 of 131 employees, determined using the Slovin formula and simple random sampling. Validity and reliability were tested with Pearson correlation and Cronbach's alpha using SPSS version 25. Spearman's rank correlation analysis showed a value of 0.650, and the t-test result was $8.425 > 1.660$, indicating a significant positive influence of competence on employee performance.*

Keywords: *competency, employee performance*

1. Pendahuluan

Penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan kompetensi dan kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam setiap organisasi karena memiliki peran sebagai penggerak utama kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, misi, dan visinya sangat bergantung pada peran penting yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dengan baik juga dapat meningkatkan produktivitas para pegawai dan kinerja organisasi secara menyeluruh (Darmawan, 2023:94). Kinerja menurut Hartati (2022:2) merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas individu dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Hasil capaian kinerja suatu organisasi atau institusi diukur dan ditulis setiap tahunnya dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Di dalam LAKIP merupakan cerminan dari kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sebagaimana pendapat Sinambela (2016:517) mengemukakan bahwa secara signifikan kinerja pegawai memiliki kontribusi terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Berdasarkan data dari LAKIP, dapat disimpulkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Jember mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2022 dengan pencapaian memuaskan dengan rata-rata capaian kinerja 114,38%. Capaian kinerja Bapenda Kabupaten Jember ini lebih baik jika dibandingkan dengan instansi lain seperti DISPURSIP dengan capaian kinerja 55,57%, DLH (80,58%), DINKES (89,78%). Capaian kinerja Bapenda Kabupaten Jember tahun 2022 dibandingkan tahun 2021 mengalami peningkatan yakni dari 98,34% menjadi 114,38%. Peningkatan yang signifikan ini menunjukkan adanya perbaikan yang substansial dalam kinerja pegawai. Dalam LAKIP Bapenda tahun 2021, disebutkan bahwa salah satu upaya perbaikan kinerja yang dilakukan adalah melalui bimbingan teknis kepada pegawai. Setelah dikonfirmasi melalui wawancara dengan beberapa pegawai, diketahui bahwa telah diadakan berbagai kegiatan, baik pelatihan teknis (diklat teknis) maupun pelatihan jabatan (diklat jabatan) yang bertujuan untuk menunjang peningkatan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya.

Kompetensi kerja, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 1 ayat 10 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, dapat diartikan sebagai kemampuan kerja yang dimiliki setiap individu, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pasal 11 dari Undang-Undang tersebut menegaskan bahwa hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh, meningkatkan, atau mengembangkan kompetensi kerja. Langkah penting yang

perlu diambil adalah peningkatan kompetensi untuk memastikan kelancaran pelaksanaan tugas, dilakukan dengan meningkatkan kompetensi anggotanya. Dengan meningkatkan kompetensi, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, tetapi juga memberikan landasan yang kuat untuk mencapai tujuan dan visi organisasi (Sinambela, 2016:437). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gustiana dkk. (2022:657) yang menyatakan bahwa program pelatihan menunjang peningkatan kompetensi yang membantu pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga mendukung tercapainya tujuan maupun visi misi organisasi. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efisien serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Sebagaimana pendapat Suparyadi (2015:251) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Sinambela (2016:504) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari tingkat kompetensi yang dimiliki oleh setiap anggotanya. Dan Spencer dalam Moehariono (2012:10) yang menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, bahkan untuk meningkatkan kinerja seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember berjumlah 131 pegawai dengan sampel penelitian berjumlah 99 pegawai. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan *margin of error* 5% =0,05 dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup data primer yakni kuesioner, observasi, dan wawancara. Sedangkan data sekunder yakni dokumen, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan. Pengukuran untuk variabel kompetensi menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Suparyadi (2015:312) meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial. Sementara itu, untuk mengukur variabel kinerja pegawai menggunakan indikator yang dikemukakan oleh John Miner dalam Edison dkk. (2017:192) meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama. Kuesioner didistribusikan kepada responden. Data dari hasil jawaban responden diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS versi 25. Selanjutnya dilakukan analisis menggunakan uji korelasi *rank spearman* untuk mengetahui tingkat korelasi kedua variabel. Setelah itu dilakukan uji signifikansi menggunakan uji t.

3. Hasil dan Pembahasan

Data dari hasil jawaban responden diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji seluruh item dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan reliabel karena nilai *alpha cronbach* >0,6. Selanjutnya, peneliti menggunakan *rank spearman* sebagai teknik analisis. Penelitian ini menggunakan rumus *rank spearman* yang terdapat ranking angka kembar, menurut Siegel (1997:256) sebagai berikut.

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan:

r_s : koefisien *rank spearman*;

$\sum x^2$: jumlah variasi nilai X;

$\sum y^2$: jumlah variasi nilai Y;

$\sum di^2$: jumlah kuadrat selisih dari setiap pasangan *rank spearman*

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut(Sugiyono, 2018:184).

Tabel 3.1 Pedoman interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1	Sangat Kuat

Selanjutnya, untuk hasil uji *rank spearman* menggunakan SPSS versi 25 yakni sebagai berikut.

Tabel 3.2 Hasil analisis *rank spearman* variabel kompetensi dan kinerja pegawai

			Kompetensi	Kinerja
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	1.000	.650**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	99	99
	Kinerja	Correlation Coefficient	.650**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	99	99

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

Sumber: data diolah peneliti (2024)

Penghitungan uji *rank spearman* dari SPSS versi 25 menghasilkan nilai koefisien 0,650 yang berarti bahwa terdapat korelasi yang kuat kompetensi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk sig. (2.tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis dilakukan uji signifikansi menggunakan uji t. Menurut Siegel (1997:263) rumus uji t sebagai berikut.

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

Keterangan:

t : signifikansi/probabilitas;

r_s : koefisien korelasi *rank spearman*;

N : jumlah sampel

Hasil perhitungan dari uji signifikansi menggunakan rumus tersebut memperoleh hasil $t_{hitung} 8,425 > t_{tabel} 1,660$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat korelasi yang signifikan dan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan lebih lanjut mengenai jawaban responden dari hasil distribusi frekuensi pada variabel kompetensi, terdapat 3 item pernyataan yang termasuk pada kategori rendah mencakup indikator kompetensi intelektual dan kompetensi emosional. Pada indikator kompetensi intelektual yang dimaksud adalah kemampuan dalam menemukan solusi atas permasalahan dan kemampuan dalam menyampaikan gagasan. Sementara itu, pada indikator kompetensi emosional yang dimaksud adalah kemampuan dalam membantu orang lain tanpa diminta. Selanjutnya pada variabel kinerja pegawai terdapat 3 item pernyataan yang dikategorikan rendah mencakup indikator kualitas dan penggunaan waktu dalam kerja. Pada indikator kualitas yang dimaksud adalah pegawai sering melakukan kesalahan ketika melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, pada indikator penggunaan waktu dalam kerja yang dimaksud adalah pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor. Rendahnya kemampuan pegawai dalam menemukan solusi atas permasalahan, menyampaikan gagasan, serta membantu orang lain mengakibatkan kualitas dan penggunaan waktu dalam kerja tidak tercapai dengan optimal, karena pegawai masih sering melakukan kesalahan ketika bekerja, dan kehadiran pegawai tidak sesuai dengan jadwal. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis tabulasi silang menunjukkan bahwa pegawai laki-laki memiliki kompetensi yang lebih tinggi dibanding kompetensi yang dimiliki pegawai perempuan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh dari *rank spearman* menggunakan SPSS versi 25 menghasilkan angka koefisien sebesar 0,650 sehingga menunjukkan korelasi yang kuat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk perhitungan uji t pada uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} 8,425 > t_{tabel} 1,660$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari distribusi frekuensi dapat disimpulkan pada variabel kompetensi yang mendapat kategori rendah terdapat pada indikator kompetensi intelektual dan kompetensi emosional. Selanjutnya pada variabel kinerja pegawai yang

mendapat kategori rendah terdapat pada indikator kualitas dan penggunaan waktu dalam kerja. Berdasarkan hasil analisis tabulasi silang, menunjukkan bahwa kompetensi pegawai laki-laki lebih tinggi dibanding dengan pegawai perempuan.

References*

- [1] Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: ANDI.
- [2] Hartati, A.(2022). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- [3] Darmawan, D., dkk.(2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. Jambi: SONPEDIA.
- [4] Sinambela, L.P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Kabupaten Jember (PPID). (2023). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (2022). Badan Pendapatan Daerah. Diakses 28 September 2023. [1681113517-LAKIP-18-2023.pdf \(jemberkab.go.id\)](https://jemberkab.go.id/1681113517-LAKIP-18-2023.pdf)
- [6] Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Kabupaten Jember (PPID). (2022). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (2021). Badan Pendapatan Daerah. Diakses 28 September 2023. [1667879930-LAKIP-18-2022.pdf \(jemberkab.go.id\)](https://jemberkab.go.id/1667879930-LAKIP-18-2022.pdf)
- [7] Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 (2003). [13-03.PDF \(kemnaker.go.id\)](https://kemnaker.go.id/13-03.PDF)
- [8] Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Kabupaten Jember (PPID). (2023). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (2022). Dinas Kesehatan. Diakses 28 September 2023. [1677059574-LAKIP-24-2023.pdf \(jemberkab.go.id\)](https://jemberkab.go.id/1677059574-LAKIP-24-2023.pdf)
- [9] Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Kabupaten Jember (PPID). (2023). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (2022). Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Diakses 28 September 2023. [1675762532-LAKIP-37-2023.pdf \(jemberkab.go.id\)](https://jemberkab.go.id/1675762532-LAKIP-37-2023.pdf)
- [10] Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Kabupaten Jember (PPID). (2023). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (2022). Dinas Lingkungan Hidup. Diakses 28 September 2023. [1677464801-LAKIP-28-2023.pdf \(jemberkab.go.id\)](https://jemberkab.go.id/1677464801-LAKIP-28-2023.pdf)
- [11] Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Suber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6). 657-666.
- [12] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I.(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Siegel, S.(1997). *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [14] Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.