

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TASIKMALAYA

Agnia Nur Azizah

Astri Siti Fatimah, Deni Sudrajat

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email : agniaazizah25@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pegawai dalam organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antara oleh faktor kompetensi. Kompetensi dalam penelitian ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dianggap berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang berlokasi di Jln. Mayor Utarya No.1 Lantai II, Kecamatan Cihideung, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46113. Dalam kerangka pemikiran dikemukakan beberapa teori menurut para ahli yang ada kaitannya dengan kompetensi dan kinerja pegawai. Kompetensi yang efektif mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan pemahaman terhadap tujuan organisasi, arah strategis dan peran individu dalam mencapai tujuan Bersama. Masalah di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya berkaitan dengan kemampuan pegawai, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu teknik pengumpulan data, studi kepustakaan dan studi lapangan dimana studi lapangan penulis menggunakan instrumen penelitian observasi, wawancara dan angket. Variabel independent adalah kompetensi yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai yang diukur melalui kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 44,7% dan koefisien regresi sebesar 0,827. Uji T menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,389 dengan nilai sig sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi kompetensi mengenai pengetahuan, keahlian dan sikap mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Jumlah populasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 39 orang. 38 orang diberi angket dan 1 orang kepala di wawancarai Teknik yang digunakan adalah teknik Non Probability Sampling dengan jenis sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai

Kata kunci : Kompetensi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The success of the implementation of work by an employee in an organization is greatly influenced by various factors, including the competence factor. Competence in this study includes aspects of knowledge, skills, and attitudes, which are considered to play an important role in improving employee performance. This study aims to analyze the influence of competence on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Tasikmalaya Regency located at Jln. Mayor Utarya No.1 Floor II, Cihideung District, Tasikmalaya City, West Java 46113. In the framework of thought, several theories are put forward according to experts that are related to employee competence and performance. Effective competence encourages increased employee performance by increasing understanding of organizational goals, strategic direction and the role of individuals in



achieving common goals. Problems in the Population and Civil Registration Service of Tasikmalaya Regency are related to employee capabilities, which include knowledge, skills, and attitudes that have an impact on employee performance. This study uses a quantitative approach with a descriptive design with a quantitative approach, namely data collection techniques, literature studies and field studies where the author's field study uses observation, interview and questionnaire research instruments. The independent variable is competence which includes knowledge, expertise and attitude, while the dependent variable is employee performance measured through work quality, work quantity, implementation of tasks and responsibilities. The results of a simple linear regression analysis show that competence affects employee performance, with a contribution of 44.7% and a regression coefficient of 0.827. The T test produces a t-count value of 5.389 with a sig value of 0.000, which is smaller than the significance level of 0.05. This shows that the dimensions of competence regarding knowledge, expertise and attitude affect employee performance at the Population and Civil Registration Service of Tasikmalaya Regency. The population in the Population and Civil Registration Service of Tasikmalaya Regency is 39 people. 38 people were given a questionnaire and 1 head was interviewed. The technique used is the Non Probability Sampling technique with a census type, where all members of the population are sampled. This study concludes that competence is an important factor in improving employee performance.

Keywords: Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menjamin kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun lembaga pemerintahan. Dalam konteks pemerintahan, kualitas dan kinerja aparatur negara sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan pelayanan publik. Pegawai negeri sipil (PNS) dituntut untuk memiliki kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja profesional agar mampu menjawab tantangan kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

Kompetensi pegawai merupakan faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi. Kompetensi yang dimiliki pegawai tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga aspek manajerial dan sosial-kultural, terutama di lingkungan pemerintahan yang melayani masyarakat majemuk seperti Kabupaten Tasikmalaya. Pelaksanaan tugas-tugas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Tasikmalaya menuntut adanya standar kompetensi yang tinggi agar layanan administrasi kependudukan dapat dilakukan secara efektif, efisien, dan akuntabel.

Nilai reformasi birokrasi menunjukkan peningkatan yang signifikan, dari 54,41 pada tahun 2022 menjadi 72,19 pada tahun 2023, melampaui target sebesar 51,5 dengan capaian 140,17%. Peningkatan ini mencerminkan keberhasilan dalam mengimplementasikan kebijakan dan tata kelola yang lebih baik, sejalan dengan upaya perbaikan kualitas pelayanan publik.

Dalam hal kepemilikan dokumen kependudukan, terdapat peningkatan dari 87,46% pada tahun 2022 menjadi 89,59% pada tahun 2023. Namun, meskipun hampir mencapai target 89,80%, realisasi tersebut masih sedikit di bawah ekspektasi. Salah satu pencapaian signifikan dalam dokumen kependudukan adalah perekaman KTP elektronik, yang meningkat dari 97,84% pada tahun 2022 menjadi 98,57% di tahun 2023, melampaui target sebesar 98,2%. Kepemilikan akta kelahiran juga menunjukkan tren positif, naik dari 98,20% di tahun 2022 menjadi 99,33% di tahun 2023, dengan capaian 101,35% yang melampaui target.

Namun, persentase kepemilikan Kartu Identitas Anak (KIA) untuk anak usia 0-17 tahun masih menjadi tantangan. Realisasi pada tahun 2023 mencapai 60,48%, meningkat dari 53,80% di tahun 2022, tetapi masih jauh di bawah target 75%, dengan capaian hanya 80,64%. Hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dan akses layanan KIA. Di sisi lain, penerbitan akta

kematian mencapai angka yang sempurna, yaitu 100%, baik di tahun 2022 maupun 2023 mencerminkan konsistensi layanan yang sangat baik di indikator ini.

Selain itu, jumlah validasi data kependudukan oleh pengguna hak akses meningkat drastis dari 11.930 pada tahun 2022 menjadi 26.473 pada tahun 2023, dengan capaian 100,28% dari target. Peningkatan ini menunjukkan perbaikan signifikan dalam manajemen data kependudukan, yang mendukung kelancaran operasional berbagai instansi.

Dari sisi perbandingan, tahun 2023 menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan tahun 2022, dengan peningkatan pada hampir semua indikator utama. Namun, beberapa aspek seperti kepemilikan KIA masih memerlukan perhatian khusus karena peningkatannya tidak secepat indikator lainnya. Secara keseluruhan, capaian kinerja menunjukkan tren positif, dengan reformasi birokrasi dan layanan administrasi kependudukan yang semakin baik, tetapi perlu upaya lebih untuk menyelesaikan tantangan pada indikator tertentu agar semua target dapat tercapai secara optimal.

Namun demikian, capaian kinerja Disdukcapil Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator kinerja strategis yang belum sepenuhnya mencapai target. Sebagai contoh, capaian kepemilikan Kartu Identitas Anak (KIA) hanya sebesar 60,48% dari target 75% pada tahun 2023. Selain itu, masih ditemukan kendala dalam hal ketepatan waktu penyelesaian laporan administratif, yang berdampak pada koordinasi lintas unit kerja dan pengambilan keputusan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah mendasar yang berkaitan dengan kompetensi pegawai, baik dari sisi kemampuan teknis, manajerial, maupun komunikasi publik.

Berdasarkan Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 69 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, setiap ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya diwajibkan memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan jabatan. Hal ini memperkuat urgensi untuk melakukan evaluasi terhadap hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Tasikmalaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi bukanlah hal yang menjadi fokus utama dalam menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan penting dalam pengembangan aktivitas kerja dan khususnya berkaitan dengan kinerja pegawai. Kompetensi membantu Pemerintah untuk beradaptasi lebih mudah terhadap perubahan yang terjadi. Kompetensi juga memudahkan otoritas pemerintah untuk menyalurkan perilaku kerja pegawai dengan nilai-nilai yang ada. Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan dan karakteristik individu, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku.

Secara umum bahwa kompetensi sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attributes*) lainnya. Yang mampu membedakan seseorang mampu melakukan dan tidak melakukan saja. Artinya, inti utama dari sistem atau model kompetensi ini sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada posisi tertentu.

Kompetensi menurut Edison (2018:140) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Menurut Undang-Undang Ketenaga Kerjaan Nomor 13 Tahun 2003: Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja. Berikut definisi kompetensi berdasarkan istilahnya Sedarmayati dalam (Ajabar, 2020:71) yaitu:

1. Kompetensi merupakan konsep yang memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja
2. Kompetensi merupakan kemampuan dan kemauan pekerja untuk melaksanakan tugasnya
3. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang dapat dihitung dan terukur secara konsisten
4. Kompetensi merupakan kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik
5. Kompetensi meliputi bakat, sifat dan keahlian individu yang dapat dibuktikan dan dapat dihubungkan dengan kinerja

Sedangkan kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya, oleh karena itu diharapkan pegawai memiliki kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dalam sebuah organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2014:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kasmir mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja

Pentingnya kinerja yang baik adalah untuk memberikan keuntungan baik bagi masyarakat maupun untuk organisasi itu sendiri. Jika kinerja seorang pelayan publik baik maka akan memberikan kepuasan kepada masyarakat. Sedangkan bagi organisasi, kinerja dari setiap pegawai dalam organisasi tersebut menjadi penentu berhasil atau gagalnya pencapaian tujuan suatu organisasi.

Dari definisi yang telah diuraikan di atas, Bahwasannya kompetensi dan kinerja merupakan dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Kompetensi pegawai sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan kinerja pegawai guna menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.

Sedangkan kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya, oleh karena itu diharapkan pegawai memiliki kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dalam sebuah organisasi.

Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapinya, melakukan pekerjaan dengan tenang dan percaya diri serta terbuka dalam meningkatkan kualitas diri.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan variabel independen. Terdapat dua variabel kuantitatif dalam penelitian ini.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang berlokasi di Jln. Mayor Utarya No.1 Lantai II, Kecamatan Cihideung, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46113, merupakan lokasi penelitian ini. Sebagai topik penelitian, karena kompetensi merupakan fenomena yang patut diteliti, seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Sugiyono (2019:35) menyatakan bahwa Pada hakikatnya, prosedur penelitian adalah cara ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu. Keempat kata kunci tersebut adalah kegunaan, tujuan, data, dan metode ilmiah diambil dari sini. Upaya penelitian yang mengikuti metode ilmiah didasarkan pada kualitas sains yang logis, baik sistematis maupun empiris. Penelitian yang dilakukan dengan cara yang masuk akal dan mudah dipahami oleh orang awam disebut penelitian rasional. Empiris mengacu pada penggunaan teknik yang terlihat oleh indera manusia, yang memungkinkan orang lain untuk menyaksikan dan mempelajari prosedur yang digunakan.

Sumber data utama untuk penelitian ini adalah metodologi survei dan metodologi kuantitatif. Pendekatan Responden survei ini mengisi kuesioner untuk memberikan data. yang mampu memberikan informasi spesifik, yang memungkinkan penelitian untuk mengatasi berbagai masalah. Pendekatan kuantitatif disebut sebagai "metode tradisional" karena telah menjadi metodologi penelitian standar untuk jangka waktu yang lama. Karena didasarkan pada positivisme, pendekatan ini dikenal sebagai pendekatan positivistik. Karena mematuhi standar ilmiah yang bersifat Metode ini dianggap ilmiah karena rasional, sistematis, objektif, terukur, dan konkret/empiris. Teknik penemuan adalah nama lain untuk strategi ini karena dapat diterapkan untuk menemukan dan menciptakan berbagai kemajuan ilmiah dan teknologi baru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan semua anggota populasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dijadikan sebagai sampel. Kompetensi (X) merupakan variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini sementara dependennya adalah kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono, (2019:38) variabel penelitian pada permukaannya adalah item apa pun yang telah diputuskan untuk dipelajari oleh peneliti sehingga mereka dapat memperoleh informasi tentang topik yang sedang dibahas dan kemudian melanjutkan penelitian lebih lanjut.

Menurut Sugiyono, (2019:38) secara teori, variabel adalah karakteristik yang berbeda “antara satu individu dengan individu lain” atau “antara satu objek dengan objek lain”. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono, (2019:39) menyatakan bahwa variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau anteseden. Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas dalam bahasa Indonesia. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, menstimulasi, atau menimbulkan munculnya variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mengalami perubahan dan berperan dalam pembentukan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel hasil terkadang disebut sebagai variabel kriteria atau variabel efek, menurut Sugiyono, (2019:39). Variabel dependen sering disebut demikian dalam bahasa Indonesia. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau muncul akibat adanya variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang muncul sebagai akibat adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

HASIL PEMBAHASAN

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dari hasil penelitian menunjukkan kategori cukup baik, sehingga dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan, disamping perlunya penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi merupakan bagian tugas dari manajemen kepegawaian yang melibatkan identifikasi keterampilan utama 9 yang dibutuhkan pegawai untuk mencapai target kerja dalam peran khususnya, kemudian mengembangkan dan mengoptimalkan keterampilan tersebut agar lebih selaras dengan strategi organisasi. Kompetensi merupakan keterampilan, nilai, atau perilaku, dan mewakili tentang bagaimana hal itu harus dicapai daripada apa tujuan dari suatu tujuan. Memiliki keterampilan yang jelas memungkinkan pegawai untuk mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dan bagaimana harus melakukan tugasnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya didirikan berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2021. Sedangkan Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 119 Tahun 2021 yang mengatur tentang Kependudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, menentukan kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas, dan Fungsi. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang di pimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah. Adapun tugas pokoknya yaitu membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil serta tugas pembantuan.

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu supaya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi.

Kompetensi menurut Edison (2018:140) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Menurut Spencer dalam (Moehariono, 2020:10) mengemukakan bahwa:"kompetensi mempunyai hubungan sebab akibat (*causality related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang pegawai, serta kompetensi yang terdiri atas: motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*), keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang dapat memprediksikan perilaku seseorang, sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut."

Kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik, nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula. (Moehariono, 2020:14)

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Sutrisno, 2019:203) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Sedangkan Pengertian Kinerja Menurut Mangkunegara (2020:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini menurut Edison (2018:143)

1. Pengetahuan (*knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2. Keahlian (*skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*attitude*). Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

Alasan peneliti menggunakan teori menurut Edison (2018:140) dan Mangkunegara (2020:67) karena teori tersebut sesuai dengan permasalahan awal yang peneliti peroleh dari hasil observasi, selain itu teori tersebut juga dianggap relevan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

Sebanyak 39 personel turut serta dalam pembahasan kajian tersebut. Berdasarkan Karakteristik Responden dengan kategori jenis kelamin didapatkan bahwa 23 orang berjumlah dengan persentase 59% sedangkan perempuan berjumlah 15 dengan persentase 41%

Berdasarkan karakteristik responden dengan kategori Berdasarkan tingkat pangkat/golongan ruang, persentase pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2023 terdiri dari golongan VII sebanyak 3 orang atau 8%, golongan II/c sebanyak 3 orang atau 8%, golongan II/d sebanyak 10 orang atau 28 %, golongan III/a sebanyak 7 orang atau 19%, golongan III/b sebanyak 7 orang atau 19%, golongan III/c sebanyak 3 orang atau 8%, golongan III/d sebanyak 4 orang atau 11 %, golongan IV/a sebanyak 3 orang atau 8% dan golongan IV/b sebanyak 2 orang atau 6%

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dilihat dari uji validitas setiap item pernyataan yang di sebarakan angket kepada responden penelitian hasilnya valid semua dengan lebih tinggi dari R Tabel sebesar 0,320 setelah itu penulis melakukan uji Realibilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,776 maka diperoleh hasil Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk memastikan bagaimana Variabel yang terkait dengan kompetensi memengaruhi kinerja pegawai dengan persamaan : $Y=12107.081+827X$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12107.081 mengindikasikan bahwa ketika tidak ada kompetensi ($X=0$), kinerja pegawai (Y) masih bernilai 12107.081 selanjutnya, nilai koefisien regresi sebesar 0,827 menunjukkan bahwa setiap peningkatkan 1 unit kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,827 unit

Pembahasan pada penelitian ini telah menganalisa tentang Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier dasar dengan persamaan $Y = 12107.08 + 827 X$.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasimalaya, langkah selanjutnya melakukan uji statistik dengan menggunakan alat bantu program statistik dengan hasil sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.447	.431	3869.93251

a. Predictors: (Constant), XTOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434976584 .945	1	434976584 .945	29.044	.000 ^b
	Residual	539149593 .607	36	14976377. 600		
	Total	974126178 .553	37			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), XTOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12107.081	3379.727		3.582	.001
	XTOTAL	.827	.153	.668	5.389	.000

a. Dependent Variable: YTOTAL

Berdasarkan tabel model summary menunjukkan nilai R atau koefisien korelasi sebesar 0.668, yang artinya tingkat hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 66,8%, yang selanjutnya dikuadratkan atau nilai R Square sebesar 0.447 yang memiliki arti bahwa secara bersama-sama kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi dari masing-masing variabel, dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12107.081 + 827 (X1)$$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai
- X1 = Kompetensi

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan kompetensi pegawai memiliki nilai positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya menurut nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar 0.000, artinya kompetensi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai R sebesar 0.447. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang antara kompetensi (variabel independen) dengan kinerja pegawai (variabel dependen). Korelasi ini berada dalam kategori sedang, yaitu pada rentang nilai 0.40- 0.60.

Nilai R square sebesar 0.447 menunjukkan bahwa 44,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi pegawai. Artinya, kompetensi memberikan kontribusi sebesar 44,7% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Nilai R square sebesar 0.431 menunjukkan hasil yang telah disesuaikan dengan mempertimbangkan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Adjusted R square yang tidak berbeda jauh dari R square (44,7% dan 43,1%) menunjukkan bahwa model regresi ini stabil dan memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik tanpa menjadi overfitting. Hasil ini diuji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 44,7%. Sisanya, yaitu 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Oleh karena itu, kompetensi tetap menjadi faktor yang harus diperhatikan, tetapi perlu diiringi dengan faktor – faktor lain guna meningkatkan kinerja pegawai secara lebih menyeluruh.

Kompetensi merupakan faktor yang dapat mendorong terhadap pencapaian tujuan organisasi, meskipun tidak selamanya berjalan secara linear, dimana seorang individu pegawai mungkin memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku yang diperlukan, tetapi kinerja mereka mungkin berada di bawah ekspektasi karena berbagai faktor, misalnya masalah pribadi, kurangnya konsentrasi, ketidakpuasan kerja, reaksi negatif terhadap perubahan organisasi, kurangnya sumber daya organisasi dan lain sebagainya. Pegawai dinilai berdasarkan kinerja berdasarkan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam rencana kerjanya. Rencana kinerja menetapkan tugas dan harapan khusus untuk berbagai posisi dan tingkat kelas pegawai dan ini menjadi dasar penilaian kinerja.

(Naim Ahmad, Arifah Rosmajudi, 2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dipengaruhi oleh kompetensi para pegawai, dengan besaran pengaruh 44,7%. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan penyebaran kuisioner penulis juga menggunakan SPSS, Pengujian SPSS ini menggunakan uji validitas dan uji realibitas dari uji SPSS semuanya dinyatakan valid. Dan untuk hasil uji realibitas dikatakan bahwa terdapat korelasi substansial antara Hubungan antara kompetensi dan kinerja menunjukkan bahwa mempengaruhi kinerja pegawai.

Setiap indikator dalam dimensi kompetensi dari variabel X, ditetapkan memiliki Jawaban Alternatif Tinggi dan Skor F. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan simpulan di atas mengenai hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, maka penulis memberikan beberapa rekomendasi dan inisiatif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kompetensi, yaitu:

- a. Secara teoritis

Temuan penelitian ini secara teoritis dapat memajukan bidang administrasi publik, dan diharapkan dapat memperluas pemahaman penulis tentang dampak kompetensi terhadap kinerja.

b. Secara akademis,

Diinginkan hasil dari penelitian ini bisa menambah khasanah literatur, serta berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung pada kepastakaan program studi ilmu administrasi negara di STIA YPPT Priatim Tasikmalaya.

c. Secara Praktis

Implikasi praktis penelitian ini menyiratkan bahwa pedoman dapat ditambahkan ke penyelidikan tentang bagaimana kompetensi dan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang mana akan menjadikan patokan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya agar dapat terus meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai di dalam organisasi.

Hasil dari penelitian ini menyarankan mampu menambahkan panduan dari kajian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang mana menjadi patokan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kompetensi pegawainya. Penulis juga menyarankan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya untuk memperbaiki kinerja pegawainya yang sudah saat ini mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish(Group Penerbitan CV Budi Utama).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi keti). Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 25.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Naim Ahmad, Arifah Rosmajudi, A. I. (2023). PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TASIKMALAYA. *JAK PUBLIK (Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik)*, Vol 4. No.1



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024