

Peran Kompetensi Personal dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Taufik Rahman_1^a, Hana Dhayan_2^a

^aUniversitas Tanjungpura, Jln. Prof. H. Hadari Nawawi, Pontianak,
Indonesia

*Email : taufikrse@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Jenis data yang dikumpulkan untuk mendukung variabel yang diteliti adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara (*Interview*), penyebaran daftar Pertanyaan (*Questionnaire*) dan studi dokumentasi. Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Jalur (*Path Analisis*) dengan pengolahan data menggunakan program SPSS. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab- akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergangungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting karena terkait langsung dengan kinerja organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi akan sangat tergantung pada kinerja dari pegawai yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari pegawai harus mendapat perhatian lebih untuk selalu dimonitor agar selalu terjaga pada batas minimal yang diinginkan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi berbagai faktor baik internal maupun eksternal individu itu sendiri. Berbagai penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang bervariasi begitu juga pendapat para ahli terkait faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Payaman (2009:14) menyatakan bahwa suatu model kinerja individu dipengaruhi oleh faktor manusia dan non-manusia yang meliputi: kompetensi individu (berupa kemampuan dan keterampilan), disiplin kerja, motivasi, sikap dan etos kerja, dukungan manajemen (berupa hubungan industrial, kepemimpinan) dan dukungan organisasi (berupa budaya kerja, struktur organisasi, teknologi dan peralatan, kondisi kerja). Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Robbins (2006:85) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan Rivai

(2007:309) mengatakan kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapainya.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, peneliti bermaksud ingin melihat apakah faktor kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Istilah kinerja tidak bisa lepas dari pengelolaan manajemen kinerja. Manajemen kinerja sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses yang berkelanjutan untuk mengidentifikasi,

menghitung dan mengembangkan kinerja individu dan kelompok serta sejalan dengan strategi pencapaian tujuan organisasi (Herman Aguinis, 2013). Artinya untuk mencapai kinerja yang baik tidak bisa berjalan sendiri tanpa dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Sebelum organisasi melakukan penilaian kinerja atau manajemen kinerja maka harus terlebih dahulu melakukan pengecekan terhadap kesesuaian dengan gambaran besar atau tujuan besar organisasi itu sendiri. Kemudian apabila dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; dalam Harsuko 2011).

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan menurut (Sinambela, dkk, 2012).

Payaman (2009:14) menyatakan bahwa suatu model kinerja individu dipengaruhi oleh faktor manusia dan non-manusia yang meliputi: kompetensi individu (berupa kemampuan dan keterampilan), disiplin kerja, motivasi, sikap dan etos kerja, dukungan manajemen (berupa hubungan industrial, kepemimpinan) dan dukungan organisasi (berupa budaya kerja, struktur organisasi, teknologi dan peralatan, kondisi kerja). Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Robbins (2006:85) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan Rivai (2008:309) mengatakan kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapainya.

Simamora (2010:90) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah untuk menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan akan sangat

tergantung pada kemauan dan kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerjanya baik secara individu maupun kelompok. Oleh karena itu para karyawan perlu mendapatkan pengawasan pada saat mereka melakukan pekerjaan. Menurut Wibowo (2010:81), kinerja dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Secara umum kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam Hutapea dan Thoha (2008:4), terdapat beberapa definisi kompetensi menurut beberapa ahli yaitu kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Kemudian ada juga yang membedakan antara pengertian *competence* dan *competency* yang mana *competence* diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul, sedangkan *competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Menpan, 1997, dalam Utomo, 2008). Beban kerja pegawai harus diatur sedemikian rupa agar sesuai dengan job deskripsi pekerjaan serta sesuai dengan kemampuan individu yang diberikan tanggungjawab beban tersebut. Beban berlebihan secara fisik maupun mental dapat menyebabkan kemungkinan stress pada pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Pontianak.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah non ASN yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak. Studi ini akan diujikan pada pegawai pemerintah non ASN Pemerintah Kota Pontianak. Dipilihnya populasi ini, karena secara teoritis dan empiris memiliki berbagai karakteristik yang sesuai dengan topik dan tujuan penelitian. Pada penelitian ini besarnya sampel disesuaikan dengan model analisis yang digunakan yaitu Analisis Jalur (*Path Analysis*). Oleh karena itu, ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 pegawai pemerintah non ASN yang bekerja di lingkungan Satuan Kerja

Perangkat Daerah Pemerintah Kota Pontianak. Jenis data yang dikumpulkan untuk mendukung variabel yang diteliti adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara (*Interview*), penyebaran daftar Pertanyaan (*Questionnaire*) dan studi dokumentasi. Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan pengolahan data menggunakan program SPSS. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergangungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Robert D. Rutherford, 1993).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil pengujian data menggunakan analisis jalur pada aplikasi olah data SPSS yang dipakai pada penelitian ini:

Tabel 1
Model Summary

	Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.110	.044	.75659

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan tabel 1 model summary di atas diketahui nilai R Square adalah sebesar 0,110 yang menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 11% sementara sisanya 89% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Coefficients^a

Model B	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.889	.361		2.463	.020
Kompetensi (X1)	.254	.141	.327	1.800	.083
Beban_Kerja (X2)	.045	.146	.056	.307	.761

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 2 coefficients di atas bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu X1 = 0,083 dan X2 = 0,761 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.

Kemudian disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambah objek penelitian dan cakupan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dijadikan sasaran penelitian agar dapat diperluas sehingga diperoleh hasil yang lebih baik.

REFERENSI

- Arcan. Jakarta. Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Payaman. (2009). *Kompetensi Karyawan*, PT. Grasindo Indonesia. Jakarta.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. S. (2006). *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3. Arcan. Jakarta.
- Rutherford, R. (1993): *Statistical Model For Causal Analysis*, John Wiley and Sons Inc, New York.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Sinambela., Poltak, L., dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Utomo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.