

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SESPIM LEMDIKLAT KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA

Ani Surtiani¹, Iin Kurniasih², Yuyun Mulyati³, Teguh Sandjaya⁴

^{1,2}Program Studi Adminitrasi Publik STIA Bandung

³Program Studi Adminitrasi Negara FISIP UNFARI

⁴Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran

Email Korespondensi : anisurtiani@stiabandung.ac.id

Submitted: 17-01-2022; Accepted: 03-02-2023; Published : 05-02-2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sespim Lemdiklat Polri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama yang disebar kepada 62 responden dari total populasi 159 orang. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi PNS di Sespim Lemdiklat Polri memperoleh skor sebesar 2046 dengan rata-rata 4,13 termasuk pada kategori baik. Variabel kinerja PNS di Sespim Lemdiklat Polri memperoleh skor sebesar 2602 dengan rata-rata 4,20 termasuk pada kategori baik. Dengan nilai *R square* sebesar 0,701, maka diperoleh KD sebesar 49,14% yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Sedangkan 50,86% merupakan variabel lain yang berpengaruh tetapi tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sespim Lemdiklat Polri. Saran penelitian ini adalah para pegawai perlu meningkatkan pengetahuan terkait peraturan yang dikeluarkan Kapolri, sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dan menjalin komunikasi yang baik, selain itu setiap pimpinan pada unit organisasi harus mampu memberikan keleluasaan kepada para pegawai untuk berpartisipasi sehingga mendorong terwujudnya kinerja yang baik.

Kata Kunci : kinerja pegawai, kompetensi pegawai, pegawai negeri sipil.

ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the effect of competence on the performance of Civil Servants (PNS) in the Sespim Lemdiklat Polri. This research used a quantitative approach. The data collection technique used a questionnaire as the main instrument distributed to 62 respondents from a total population of 159 people. The results showed that the competency variables of civil servants obtained a score of 2046 with an average 4,13 belongs to the good category. The performance variable of civil obtained a score of 2602 with an average score 4,20 belongs to the good category. With an *R square* value of 0.701, a KD of 49.14% was obtained which shows the magnitude of the influence of the variable (X) on the variable (Y). Meanwhile, 50.86% is another variable that has an effect but was not studied in this study. Thus, competence affects the*

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat
Kepolisian Republik Indonesia
(Ani Surtiani, Iin Kurniasih, Yuyun Mulyati, Teguh Sandjaya)**

employees performance at the Sespim Lemdiklat Polri. The research recommendation are employees need to increase knowledge related to the regulations, be serious in completing work according to procedures and establish good communication, besides that leader must be able to provide flexibility to employees participate to the realization of good performance.

Keywords: *employee competence, employee performance, sivil servants*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran ideal dalam suatu organisasi. SDM perlu didukung oleh manajemen SDM yang handal. Manajemen SDM merupakan salah satu faktor penting dan strategis dalam mencapai tujuan organisasi (Rosmawaty dan Wike, 2021). Demikian halnya dengan instansi pemerintah, sebagai organisasi memerlukan sumber daya manusia yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasinya.

Keunggulan suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas SDM. SDM yang berkualitas akan memberikan kemajuan dan manfaat bagi suatu organisasi. Organisasi yang baik dapat berupaya untuk meningkatkan kemampuan SDM yang merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai (Khatimah, dkk., 2020).

Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri (Sespim Lemdiklat Polri) adalah unsur pelaksana utama yang berada di bawah Kepala Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri (Kalemdiklat Polri). Hal ini didasarkan pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 6 tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri (Sespim Lemdiklat Polri) sebagai Lembaga Pendidikan tertinggi Polri,

bertugas melaksanakan pendidikan calon-calon pimpinan Polri di masa datang. Selain memiliki kemampuan, pengetahuan yang luas juga harus memiliki sikap, mental dan perilaku yang humanis, berwibawa dan cerdas, sesuai dengan filosofi pendidikan Polri yaitu menjadikan hasil didik menjadi sumber daya manusia Polri. Sespim Lemdiklat Polri sesuai dengan tugas pokoknya menyelenggarakan pendidikan manajemen tingkat tinggi, menengah dan pertama, pengkajian dan pengembangan kebijakan serta pengelolaan komponen pendidikan di lingkungan Polri.

Sespim Lemdiklat Polri didukung oleh tenaga kependidikan. Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Polri, tenaga kependidikan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Polri yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan evaluasi program serta pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada Satuan Pendidikan Polri.

PNS di Sespim Lemdiklat Polri dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan manajemen tingkat pertama dalam pengelolaan administrasi personel di lingkungan Polri guna mendukung pelaksanaan tugas. Keberhasilan organisasi Polri secara keseluruhan dalam mencapai tujuan, salah satunya ditunjang oleh kinerja

pegawai yang tinggi, baik anggota Polri maupun PNS Polri.

Penilaian kinerja terhadap PNS dilakukan secara periodik berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian kinerja PNS di Sespim Lemdiklat Polri mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja PNS adalah untuk mendapatkan informasi kinerja PNS sesuai dengan tugas dan fungsinya dan dapat teridentifikasinya PNS yang memiliki kategori baik, cukup, dan kurang dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Nilai prestasi kerja PNS diperoleh dari gabungan nilai sasaran kerja pegawai (SKP) dan nilai perilaku kerja.

Kinerja PNS di Sespim Lemdiklat Polri perlu mendapat perhatian karena belum efektif. Indikasi yang menunjukkan kinerja PNS belum efektif di antaranya adalah masih terjadi kesalahan dalam melakukan tugas. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output dan reliabilitas di tempat kerja. (Khatimah, dkk., 2020). Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Pratiwi & Agung, 2016).

Penelitian ini dilakukan untuk memperluas penelitian terdahulu, di antaranya penelitian Fauzi, A., (2019) dan Rosmawaty & Wike (2021) yang telah mengkonfirmasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan ciri-ciri seseorang yang dapat ditunjukkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat menghasilkan

kinerja dan prestasi (Dessler, 2017). Kompetensi PNS Sespim Lemdiklat Polri belum memadai, karena mayoritas berlatar belakang pendidikan SMA dan belum dapat mengoperasikan komputer dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompetensi dalam memengaruhi kinerja PNS di Sespim Lemdiklat Polri.

Tinjauan Pustaka

1. Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai menjadi bagian penting dalam MSDM. Organisasi membutuhkan pegawai dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Spencer dalam Kusumah (2017), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu yang memiliki hubungan sebab akibat atau sebagai sebab-akibat yang digunakan sebagai tolok ukur kinerja yang efektif dan unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. Rychen & Salganik (2003) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dimensi kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*); pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :
 - 1) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidang masing-masing.

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat
Kepolisian Republik Indonesia
(Ani Surtiani, Iin Kurniasih, Yuyun Mulyati, Teguh Sandjaya)**

- 2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
 - b. Keterampilan (*Skill*); keterampilan individu meliputi:
 - 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - 2) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
 - c. Sikap (*Attitude*); sikap individu, meliputi :
 - 1) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkegiatan dalam bekerja.
 - 2) Adanya semangat kerja yang tinggi.
- (Wibowo, 2017)

2. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah bagian produktivitas kerja yang merupakan suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Menurut Mangkunegara (2008) kinerja itu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

John Miner dalam Sudarmanto (2015) mengemukakan bahwa kinerja pegawai meliputi 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

3. Kerangka Pemikiran dan Model Penelitian

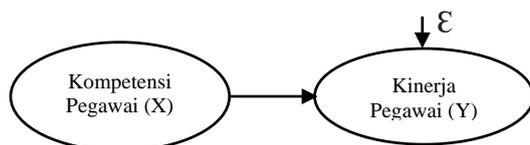
Dalam pandangan Mathis and Jackson, kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim (Yuniarsih & Suwatno, 2008). Hal ini sebagaimana ditegaskan Boyatzis dalam Hutapea & Nurianna (2008) bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi mampu mencapai hasil yang diharapkan. Dari pernyataan tersebut, dapat dinyatakan bahwa terdapat keterkaitan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi pegawai sebagai variabel X (variabel bebas) dan kinerja pegawai sebagai variabel Y (variabel terikat). Untuk menganalisis variabel kompetensi pegawai (X) digunakan teori Wibowo (2017) yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan untuk menganalisis variabel kinerja pegawai (Y), Peneliti menggunakan teori dari John Miner dalam Sudarmanto (2015) mengemukakan bahwa kinerja pegawai meliputi 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu kualitas, kuantitas,

penggunaan waktu kerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, model penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Model Penelitian

Keterangan :

Variabel (X) : Variabel independen

Variabel (Y) : Variabel dependen

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi tetapi tidak diteliti (Epsilon)

4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: "terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri". Dengan demikian hipotesis statistik yang diajukan adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sespim Lemdiklat Polri.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sespim Lemdiklat Polri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran terhadap berbagai karakteristik variabel penelitian serta keterkaitannya dengan fenomena di lapangan melalui tanggapan responden. Penelitian kuantitatif adalah tipe penelitian yang dapat dikelompokkan ke dalam *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan pengaruh

hubungan di antara variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan dengan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala *likert*. Kuesioner disebar kepada 62 orang responden dari total populasi sebanyak 159 dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*, yang dihitung menggunakan rumus *Slovin*. Analisis data menggunakan Program *Software SPSS 18.0 For Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis secara statistik menggunakan program pengolahan data SPSS versi.16.0. Hasil penelitian dan pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen digunakan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur (kuesioner) layak digunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian instrumen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas terhadap variabel kompetensi pegawai dilakukan dengan menggunakan program *Software SPSS 18.0 For Windows* dengan metode pearson yang menetapkan nilai kritis sebesar 0,3. Artinya jika koefisien korelasi $> 0,3$, maka item pernyataan dinyatakan valid (Soedibjo, 2005). Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X)

Dimensi	Item Pernyataan	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Ket.
Pengetahuan (Knowledge)	1	5,318	0,3	Valid
	2	8,396	0,3	Valid
	3	9,030	0,3	Valid

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat
Kepolisian Republik Indonesia
(Ani Surtiani, Iin Kurniasih, Yuyun Mulyati, Teguh Sandjaya)**

	4	8,298	0,3	Valid
Keterampilan	5	7,145	0,3	Valid
(Skills)	6	5,061	0,3	Valid
Sikap	7	5,195	0,3	Valid
(Attitude)	8	8,573	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Program Software SPSS 18.0 For Windows

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan dalam kuesioner variabel kompetensi pegawai, seluruhnya valid karena skor t_{hitung} lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} yang bernilai $> 0,3$.

Hasil pengujian validitas terhadap variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Dimensi	Item Pernyataan	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Ket.
Kualitas	1	5,374	0,3	Valid
	2	6,823	0,3	Valid
	3	6,643	0,3	Valid
Kuantitas	4	5,809	0,3	Valid
	5	7,145	0,3	Valid
Penggunaan waktu kerja	6	5,304	0,3	Valid
	7.	1,730	0,3	Valid
	8	3,817	0,3	Valid
Kerja Sama	9	7,184	0,3	Valid
	10	5,587	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program Software SPSS 18.0 For Windows.

Hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja (Y) sebagaimana dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner variabel Kinerja seluruhnya valid karena skor t_{hitung} lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} yang bernilai $> 0,3$ artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada responden sudah cukup valid atau tepat untuk mengukur tanggapan responden terhadap kinerja pegawai di Sespim Lemdiklat Polri. Diantara 10 item pernyataan yang diajukan terdapat nilai t_{hitung} terendah yaitu pada item pertanyaan ke 7 dengan nilai sebesar 1,730 dan nilai t_{hitung} tertinggi yaitu

pada item pertanyaan ke 9 dengan nilai sebesar 7,184.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2003) dalam Soedibjo (2005), reliabilitas yang kurang dari 0.60 menunjukkan bahwa instrumen dianggap kurang baik, apabila di sekitar 0.70 dikategorikan layak/dapat diterima, sedangkan apabila lebih dari 0.80 dikatakan baik. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan *Software SPSS 18.0 For Windows*. Adapun pengujian reliabilitas yang dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kompetensi Pegawai (X)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on		
Alpha	Standardized Items	N of Items
.813	.822	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program Software SPSS 18.0 For Windows.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen diketahui bahwa nilai α pada variabel kompetensi pegawai (X) adalah sebesar 0,813, mempunyai koefisien $\alpha > 0,8$, sehingga seluruh item pernyataan reliabel dan instrumen dikategorikan baik serta dapat digunakan dalam penelitian,

Tipe reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah tipe *internal consistency*. Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja. (Sugiyono, 2017). Hasil perhitungan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja (Y)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		
Alpha	Standardized Items	N of Items
.754	.766	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program Software SPSS 18.0 For Windows.

Perhitungan reliabilitas pernyataan dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.0 *for window*. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen diketahui dengan hasil nilai *alpha* 0,754 Nilai ini menunjukkan bahwa variabel memiliki sifat reliabilitas yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil pengolahan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X)

Variabel kompetensi pegawai dalam penelitian ini diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan dan sikap, mengacu kepada teori menurut Wibowo (2017). Hasil pengolahan data variabel kompetensi pegawai disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kompetensi Pegawai (X)

No.	Dimensi	Skor Aktual	Rata-Rata Skor (Mean)
1	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	1017	4,10
2	Keterampilan (<i>Skills</i>)	517	4,17
3	Sikap (<i>Attitude</i>)	512	4,13
	Jumlah	2046	4,13

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program Software SPSS 18.0 For Windows.

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah skor aktual variabel kompetensi pegawai adalah sebesar 2046 dengan nilai rata-rata skor (*mean*) sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi PNS di Sespim Lemdiklat Polri berada pada katagori baik. Dimensi keterampilan (*skills*) memberikan kontribusi terbesar bagi pembentukan kompetensi PNS di Sespim Lemdiklat Polri dengan rata-rata skor sebesar 4,17;

sedangkan dimensi pengetahuan memberikan kontribusi terendah dalam pembentukan kompetensi PNS di Sespim Lemdiklat Polri dengan rata-rata skor sebesar 4,10. Keduanya berada pada kategori baik. Kenyataan ini mendukung kenyataan bahwa PNS di Sespim Lemdiklat Polri yang didominasi oleh latar belakang pendidikan SMA, perlu meningkatkan pengetahuan dengan meningkatkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi.

Dimensi pengetahuan pada variabel kompetensi pegawai diukur melalui 4 (empat) indikator. Hasil penelitian menunjukkan pembentukan dimensi pengetahuan didukung oleh kontribusi terbesar dari indikator pengetahuan PNS dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu di Sespim Lemdiklat Polri dengan rata-rata skor yaitu 4,43 berada pada kategori sangat baik dan sedangkan indikator pengetahuan PNS mengenai peraturan memberikan kontribusi terkecil dengan rata-rata skor sebesar 3,90 berada pada kategori baik. Pengetahuan PNS terkait peraturan perlu ditingkatkan lagi, karena pertauran merupakan pedoman kerja.

Dimensi keterampilan pada variabel kompetensi pegawai diukur melalui 2 (dua) indikator. Kemampuan berkomunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja PNS di Sespim Lemdiklat Polri memberikan kontribusi terbesar bagi pembentukan dimensi keterampilan dengan rata-rata skor (*mean*) yaitu sebesar 4,18 dan keterampilan teknis PNS di Sespim Lemdiklat memberikan kontribusi terkecil dengan rata-rata skor (*mean*) yaitu sebesar 4,17 berada pada kategori baik. Hal ini mendukung kenyataan bahwa PNS di Sespim Lemdiklat Polri perlu meningkatkan keterampilan yang mendukung pekerjaan di antaranya keterampilan dalam penguasaan komputer.

Dimensi sikap pada variabel kompetensi pegawai diukur melalui 2 (dua) indikator. Pembentukan dimensi

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat
Kepolisian Republik Indonesia
(Ani Surtiani, Iin Kurniasih, Yuyun Mulyati, Teguh Sandjaya)**

sikap didukung oleh kontribusi terbesar dari indikator minat PNS yang tinggi terhadap pekerjaan di Sespim Lemdiklat Polri dengan rata-rata skor (*mean*) lebih tinggi yaitu 4,15 dan kontribusi terkecil dari indikator kemampuan PNS untuk memiliki kreativitas di lingkungan tempat bekerja dengan rata-rata skor (*mean*) sebesar 4,11. Keduanya berada pada kategori baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu kerja, dan kerjasama menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015).

Hasil pengolahan data variabel kinerja pegawai disajikan dalam tabel 6. Dari tabel tersebut diketahui bahwa jumlah skor aktual variabel kinerja pegawai adalah sebesar 2602 dengan nilai rata-rata skor (*mean*) sebesar 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai di Sespim Lemdiklat Polri berada pada katagori baik. Dimensi penggunaan waktu kerja memberikan kontribusi terbesar bagi pembentukan kinerja PNS di Sespim Lemdiklat Polri dengan rata-rata skor sebesar 4,29; sedangkan dimensi kualitas memberikan kontribusi terendah dalam pembentukan kinerja pegawai di Sespim Lemdiklat Polri yaitu dengan rata-rata skor 4,09.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Dimensi	Skor Aktual	Rata-Rata Skor (<i>Mean</i>)
1.	Kualitas	760	4,09
2.	Kuantitas	515	4,15
3.	Penggunaan waktu kerja	798	4,29
4.	Kerja sama	529	4,27
	Jumlah	2602	4,20

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program *Software SPSS 18.0 For Windows*.

Dimensi kualitas merupakan dimensi pertama pembentuk kinerja pegawai, diukur melalui 3 (tiga) indikator. Hasil penelitian menunjukkan kontribusi terbesar dalam pembentukan dimensi kualitas adalah indikator ketiga yaitu pegawai pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri memiliki kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rata-rata skor sebesar 4,18 berada pada kategori baik. Sedangkan kontribusi terkecil pembentukan dimensi kualitas adalah indikator pertama yaitu pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri melakukan koreksi pekerjaan dengan cepat dengan rata-rata skor sebesar 3,87, berada pada kategori baik, namun masih dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.

Dimensi kuantitas pada variabel kinerja pegawai diukur melalui 2 (dua) indikator. Hasil penelitian menunjukkan dimensi kuantitas memiliki rata-rata skor sebesar 4,15, memberikan kontribusi terbesar ketiga bagi pembentukan variabel kinerja pegawai di Sespim Lemdiklat Polri. Dimensi kuantitas dibentuk oleh kontribusi terbesar dari indikator pertama yaitu PNS dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dengan baik, yaitu dengan rata-rata skor sebesar 4,16. Sedangkan kontribusi terkecil pembentukan dimensi kuantitas adalah indikator kedua yaitu PNS di Sespim Lemdiklat Polri melakukan pekerjaan sesuai dengan target dengan rata-rata skor sebesar 4,15, berada pada kategori baik.

Dimensi penggunaan waktu kerja pada variabel kompetensi pegawai diukur melalui 3 (tiga) indikator. Hasil penelitian menunjukkan dimensi penggunaan waktu kerja memiliki rata-rata skor sebesar 4,29, menjadi pemberi kontribusi terbesar pertama bagi pembentukan variabel kinerja pegawai di Sespim Lemdiklat Polri.

Dimensi penggunaan waktu kerja dibentuk oleh kontribusi terbesar dari item pernyataan kedua, yaitu pegawai tepat waktu data ke tempat pekerjaan rata-rata skor sebesar 4,50 dengan kategori sangat baik. Sedangkan kontribusi terkecil pembentukan dimensi penggunaan waktu kerja adalah item pernyataan ketiga yaitu pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri melakukan pekerjaan sesuai dengan standard waktu kerja yang efektif dengan rata-rata skor sebesar 4,08, berada pada kategori baik. Dimensi penggunaan waktu kerja menjadi dimensi dengan kontribusi terbesar dalam pembentukan kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri, karena lingkungan kerja yang mendukung untuk terbentuknya disiplin kerja pegawai sehingga datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ada.

Dimensi kerja sama pada variabel kinerja pegawai diukur dengan 2 (dua) indikator. Hasil penelitian menunjukkan dimensi kerja sama memiliki rata-rata skor sebesar 4,27, memberikan kontribusi terbesar kedua bagi pembentukan variabel kinerja pegawai di Sespim Lemdiklat Polri.

Dimensi kuantitas dibentuk oleh kontribusi terbesar dari item pernyataan pertama yaitu pegawai dapat bekerjasama dengan rekan kerja, atasan dan bawahan dengan baik, yaitu dengan rata-rata skor sebesar 4,35 berada pada kategori sangat baik. Sedangkan kontribusi terkecil pembentukan dimensi kerja adalah item pernyataan kedua yaitu pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri dapat membantu atasan dengan memberikan saran. dengan rata-rata skor sebesar 4,15, berada pada kategori baik.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan,

cenderung berpegang teguh pada pekerjaan itu dan berkinerja baik. (Martini, dkk.,2018). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja, pegawai digunakan pengujian dengan korelasi *rank spearman* yang diolah melalui *SPSS 18.0 for windows*. Hasil penglohan data disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7
Nilai Korelasi *Rank Spearman*

<i>Correlations</i>			
		X	Y
Spearman's rho	X	1.000	.713**
		<i>Correlation Coefficient</i>	
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000
	N	62	62
	Y	.713**	1.000
		<i>Correlation Coefficient</i>	
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000
	N	62	62

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program Software *SPSS 18.0 For Windows*.

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri diperoleh nilai angka sebesar 0,713. Sesuai dengan kriteria pada tabel 0,300, angka tersebut menunjukkan hubungan kedua variabel berada pada kategori sedang (0,510 – 0,750). Koefisien *Rho Spearman* yang terdapat pada data adalah signifikan artinya semakin tinggi peran kompetensi semakin tinggi pula kinerja pegawai, dengan demikian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri terkonfirmasi. Hasil perhitungan $t_{hitung} (7,749) > (0,300) t_{tabel}$, maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri, digunakan perhitungan

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat
Kepolisian Republik Indonesia
(Ani Surtiani, Iin Kurniasih, Yuyun Mulyati, Teguh Sandjaya)**

dengan rumus koefisien determinasi yang merupakan kuadrat koefisien korelasi (r^2). Dalam penelitian ini digunakan dalam bentuk prosentase (%), dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}KD &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,713^2 \times 100 \% \\ &= 50,84\%\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 50,84%, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja PNS di Sespim Lemdiklat Polri sebesar 50,84%, sedangkan 49,16% dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompetensi PNS di Sespim Lemdiklat Polri berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata skor (*mean*) sebesar 4.13.
- b. Kinerja PNS di Sespim Lemdiklat Polri berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata skor (*mean*) sebesar 4,20.
- c. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri, dengan besarnya pengaruh 50,84%, sisanya sebesar 49,16% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Politicon: Jurnal Ilmu Politik*,

1(1), 87–101. <https://doi.org/10.15575/politicon.v1i1.5367>.

- Hasibuan S.P., Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoah N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Khatimah, A. K., Hamzah, D., & Pono, M. (2020). The Effect of Competence and Work Environment on Employees' Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable in PT. Sermani Steel Makassar. *Global Scientific Journal; GSJ*: Volume 8, Issue 12, December 2020 ISSN 2320-9186.
- Kusumah, K.Y ., Suwarsi, S., Abdurrahman, D. S., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2017). Prosiding Manajemen Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 3(6), 688–696.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Martini, I.A.O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 20(2), 29–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2002082937>.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pratiwi, L.C.D. & Sulistiyo, A.B. (2016) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember

- dan Banyuwangi. *Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)*.
- Priansa, Donni Juni, S.Pd., S.E.,M.M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Rychen. D. S., & Salganik, L. H. (2003). A holistic model of competence. In D.S. Rychen and L. H. Salganik (eds.), *Defining and selecting key competencies*. Seattle: Hogrefe & Huber, 41-62.
- Robbins, S. & Timothy A.J. (2016). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour, Buku Terjemahan*, Jakarta : Gramedia.
- Rosmawaty, E., & Pertiwi, W. (2021). The Effect of Compensation and Competence on Employee Performance at Bank BJB Branch. *IJECman*, Volume 1, Number 2, October 2021 E-ISSN : 2775-8346, P-ISSN : 2775-8354, pp.53-61 1(2), 53–61.
- Soedibjo, S., Bambang. (2005) Pengantar Metode Penelitian. Bandung: STIEK Pasim.
- Sriwidodo, U. & A. Budi. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 4(1): 47-57.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar,
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Syaiful. F. Prihadi. (2004). *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Alfabeta, Bandung.
- Werther, W.B. & K. Davis. (2005). *Personnel Management and Human Resources*. Tokyo : McGraw Hill Ltd.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*, edisi kelima cetakan ke-12. Jakarta. Rajawali Pers.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian; Cetakan Pertama*. Bandung; Alfabeta.
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 6 tahun 2017 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Polri tingkat Markas Besar Polri.
- Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Polri, tenaga kependidikan adalah Pegawai Negeri pada Polri yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan evaluasi program serta pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada Satuan Pendidikan Polri.
- Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja bagi pegawai negeri pada kepolisian negara Republik Indonesia dengan sistem manajemen kinerja, dijelaskan bahwa kinerja adalah prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.