

# ***THE EFFECT OF COMPETENCY TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN FISHERIES AND MARINE DEVELOPMENT OF DISTRICT PELALAWAN***

<sup>1</sup>Teguh Hendra, <sup>2</sup> Abdul Safiq Alfari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: teguhhendra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

**Abstract:** *The most important organizational resource in addition to natural resources is its human resources. In an agency or organization required a system that can support the performance of the organization. One is the ability to achieve what has been planned. One's performance is also determined by one's ability to carry out the work or tasks assigned to it. To be able to create good performance, one of the things that must be a concern is the competence that someone has in an organization. This study aims to determine the effect of competence on the performance of employees at the Department of Fisheries and Marine Pelalawan District. The number of samples in this study as many as 41 employees. The results of this study indicate that the results of the validity of the overall item statement of the variable is valid because it obtained the value  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.308). The results of simple linear regression test obtained value  $Y = 12.455 + 0.635X$ . From result of hypothesis test on result of t test obtained  $t_{count}$  (5,795) bigger than  $t_{table}$  value (2,022) with significant level  $0.000 < 0.05$  which means that competence have positive and significant effect to performance. And from result of test of coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained value equal to 0.463 meaning contribution or contribution of influence of competence variable to performance variable equal to 0.463 or 46.3 % while the rest equal to 53.7% influenced by other variable ignored or not examined in this research*

**Keywords:** *Competence, Performance*

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah kemampuan akan pencapaian apa yang telah direncanakan. Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang pencapaian yang telah direncanakan, apakah sesuai harapan atau tidaknya. Dengan kinerja yang tinggi, maka tujuan suatu instansi atau organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Kemampuan kerja yang baik akan mendorong timbulnya kinerja pegawai. Dengan kompetensi yang baik, pegawai akan dapat bekerja dengan percaya diri dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Kinerja seseorang tentu juga ditentukan oleh kemampuan seseorang tersebut dalam melaksanakan pekerjaan ataupun tugas- tugas yang diberikan

kepadanya. Untuk dapat menciptakan kinerja yang baik, salah satu hal yang mesti menjadi perhatian adalah kompetensi yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, untuk membentuk kompetensi seseorang yang baik, bisa dilakukan dengan beberapa cara seperti memberikan pelatihan ataupun kursus yang juga harus disesuaikan dengan bidang kerjanya masing- masing. Kompetensi juga bisa dilihat dari beberapa hal yang sudah ada atau sudah dimiliki seseorang, misalnya dilihat dari masa kerja, latar belakang pendidikan dan lain sebagainya.

Dalam manajemen sumber daya manusia kita mengenal adanya fungsi pengembangan sumber daya manusia, fungsi ini tentu adalah bertujuan untuk membentuk pengetahuan dan kemampuan

seseorang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Dinas perikanan dan kelautan kabupaten pelalawan adalah salah satu instansi pemerintahan yang berada di daerah kabupaten pelalawan. Salah satu fungsi dan tugas utamanya adalah sesuatu yang berhubungan dengan perikanan dan kelautan. Berikut gambaran jumlah pegawai pada dinas perikanan dan kelautan kabupaten pelalawan.

**Tabel 1**  
**Data jumlah serta absensi pegawai pada dinas perikanan dan kelautan kabupaten Pelalawan**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif Kerja	Absensi			Jumlah Kasus	Persentase (%)
			Tidak Hadir	Datang Terlambat	Pulang Cepat		
2013	39	257	-	2	-	2	-
2014	39	264	7	1	1	9	350 %
2015	39	249	5	5	4	14	55 %
2016	39	251	11	12	3	26	85 %
2017	41	253	17	9	9	35	34 %

Sumber : Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pelalawan, 2018

Dari tabel 1 dapat dilihat dari jumlah kasus tahun 2013 sebesar 2 kasus dengan jumlah pegawai 39 orang, tahun 2014 jumlah pegawai 39 orang dengan jumlah kasus sebanyak 9 kasus atau naik sebesar 350 %, tahun 2015 jumlah kasus absensi naik menjadi 14 kasus atau sebesar 55 %, dan terus terjadi peningkatan tahun 2016 sampai tahun 2017 yang dari 26 kasus atau 85 % menjadi 35 kasus atau naik 34 % dengan jumlah pegawai sebanyak 41 orang.

**Tabel 2**  
**Data latar belakang pendidikan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pelalawan tahun 2017**

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	9
2	Diploma	1
3	S.1	27
4	S.2	4
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>

Sumber : Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pelalawan, 2018

Dari tabel 2 dapat dilihat latar belakang pendidikan pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pelalawan didominasi pada tingkat latar pendidikan S.1 sebanyak 27 orang, SMA sebanyak 9 orang, Diploma sebanyak 1 orang, dan S.2 sebanyak 4 orang. Semakin

tinggi pendidikan, tentu seharusnya semakin tinggi pula kemampuan yang dimiliki seseorang baik dari segi pengetahuan, wawasan, dan keterampilan.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 10) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2017: 37) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan, dan penilaian.

Kasmir (2016: 6) secara sederhana mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Mathis & Jackson dan Hasibuan dalam Widodo (2015: 3) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

### KOMPETENSI

#### Pengertian Kompetensi

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Donni (2016: 254) kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Menurut Mulyasa (2003) dalam Edy (2011: 204) mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

McClelland dalam Rivai dan Sagala (2009: 298) kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Richard E. Boyatzis (1982) dalam Sudarmanto (2014: 46) kompetensi adalah karakteristik- karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

### **Indikator Kompetensi**

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 145) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur- unsur yang menjadi dimensi dari kompetensi itu sendiri, yakni :

1. Pengetahuan (*knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapat 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 menyelesaikan sesuatu 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, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/ pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/ organisasi.

### **KINERJA**

#### **Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2007) dalam Widodo (2015: 131) istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fahmi (2013: 226) mengemukakan defenisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kasmir (2016: 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2014: 8) menyatakan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Ismail (2017: 2012) secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai individu, dan kinerja organisasi. kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat.

### **Indikator Kinerja**

Menurut John Miner (1988) dalam Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 195) ada dimensi yang menjadi tolak ukur dalam mencapai atau menilai kinerja, yakni :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Sedarmayanti (2017: 151) kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Ma'arif dan Kartika (2012: 9) kompetensi tidak otomatis menjadi kinerja. Kompetensi membutuhkan lingkungan dan suasana yang tepat untuk bisa menghasilkan kinerja. Sebaliknya kinerja tidak akan pernah memuaskan tanpa adanya kompetensi yang memadai. Jadi, kompetensi adalah persyaratan yang harus dipenuhi (*minimum requirement*) untuk dapat menghasilkan kinerja, karena kompetensi menggambarkan proses bagaimana karyawan melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil.

Priansa (2016: 277) kompetensi dan kinerja SDM merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi

yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 149) dalam beberapa penelitian, variabel kompetensi ini ditempatkan sebagai variabel independen atau juga variabel antara (*intervening*) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebagai variabel dependen.

## **METODE**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pelalawan yang terletak di kompleks perkantoran Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

### **Jenis Dan Sumber Data**

#### **Data Primer.**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat baik yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan alat lainnya, Joko (2015: 87).

#### **Data Skunder.**

Data skunder yaitu data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan, Joko (2015: 88).

### **Populasi Dan Sampel**

#### **Populasi**

Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pelalawan yang berjumlah sebanyak 41 orang.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2016: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dikarenakan populasi kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 41 orang, dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

dijadikan sampel atau istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

**Analisis Data**

Analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian Sujarweni (2014:103). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode :

**Kuantitatif**

Merupakan data penelitian yang berasal dari angka-angka dan analisa menggunakan statistik, Sugiyono (2008:7). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas. Dimana pada pengujian kuantitatif, peneliti menggunakan regresi linier sederhana, Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikansi, peneliti menggunakan uji t, Untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kecocokan suatu garis regresi sampel dalam mencocokkan sekumpulan data, diperlukan suatu ukuran lazim yang dinamakan koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>). koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>) merupakan ukuran seberapa baik garis regresi mencocokkan data (*a measure of the goodness of fit*).

**HASIL dan PEMBAHASAN**  
**Uji Regeresi Linier Sederhana**

**Tabel 3**  
**Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.455	4.663		2.671	.011
Kompetensi	.635	.110	.680	5.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2018

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 3 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$Y = a + bX$ , dimana  
 $Y = 12.455 + 0.635X$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (*a*) = 12.455 ini menyatakan bahwa variabel kompetensi (*X*) dianggap konstan maka kinerja (*Y*) adalah sebesar 0.635. Artinya jika nilai kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.635. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja jika semakin besar nilai kompetensi maka semakin meningkat nilai kinerja.

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai *t*<sub>hitung</sub> (5.795) lebih besar dari nilai *t*<sub>tabel</sub> (2.022) maka dapat disimpulkan bahwa *H*<sub>0</sub> ditolak dan *H*<sub>a</sub> diterima dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.005, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja.

**Koefisien Determinasi (*R*<sup>2</sup>)**

Adapun hasil dari koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.463	.449	2.405

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2016

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>) sebesar 0.463 artinya sumbangan atau kontribusi besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja sebesar 0.463 atau 46.3 % sedangkan sisanya (100 – 46.3 = )/ 53.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

**SIMPULAN**

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yakni :

1. Nilai konstanta (a) = 12.455 ini menyatakan bahwa variabel kompetensi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.635. Artinya jika kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.635. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $\text{sig } 0.000 < 0.005$  antara variabel kompetensi terhadap kinerja.
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.463 atau 46.3 % sedangkan sisanya ( $100 - 46.3 = 53.7$  %) dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini, artinya bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 46.3 %

#### DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. Suhasimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Imas Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham, 2013, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Cetakan Kedua, CV. Alfabeta, Bandung.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Ed.1-Cet.2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kartika, Lindawati dan Ma'arif, Syamsul, 2012, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"*, IPB Press, Bogor.
- Priansa, Juni, Donni, 2016, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella, Jauvani 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*, edisi kedua, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna.V. 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustakabaru Press. Cet.1. Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Subagyo Joko, 2015, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kelima, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed-1, Cet-3, Kencana, Jakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-23, Alfabeta, Bandung.
- Uha, Ismail Nawawi, 2017, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi)*, cetakan ke-3, Kencana, Depok.
- Widodo, Suparno, Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta