


**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR**



**Skripsi Oleh :
RESHAN FAREZI
01011381823120
MANAJEMEN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2022**



**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR**

Disusun oleh:

Nama : Reshan Farezi

NIM : 01011381823120

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

01 - 10 - 2022



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota

26 - 08 - 2022



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP.198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

15-11-22

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun oleh

Nama : Reshan Farezi
NIM : 01011381823120
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 04 November 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 05 November 2022

Ketua,

Anggota,

Anggota,

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reshan Farezi
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823120
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten
Ogan Ilir

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 04 November 2022

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar keserjanaan.

Indralaya, 05 November 2022

Pembuat Pernyataan



Reshan Farezi

NIM. 01011381823120

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka
beribadah kepada-Ku”*

(Adz-Dzariyat: 56)

*“... Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman dan
berilmu diantaramu beberapa derajat...”*

(Al-Mujadilah: 11)

Skripsi ini saya persembahkan

kepada :

- **Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Sahabat**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah atas nikmat-nikmat-Nya yang tampak maupun yang tersembunyi, yang dulu maupun sekarang. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi dan Rasul-Nya, Muhammad *Shallallahu 'Alaihi wa Sallam*, serta keluarga dan para sahabat beliau yang meniti jalan untuk membela agama-Nya, juga kepada para pengikut mereka yang mewarisi ilmu mereka, karena para ulama adalah pewaris para nabi, alangkah mulianya mereka, baik yang mewarisi maupun yang diwarisi.

Penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir” diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan pendidikan sarjana pada Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang semata-mata disebabkan keterbatasan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi perbaikan ke depannya.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mempersembahkan karya sederhana ini dengan penuh harapan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi amal jariyah untuk penulis. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 05 November 2022

Penulis,



Reshan Farezi

NIM. 01011381823120

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. **Allah SWT** atas petunjuk, rahmat, ridho, dan karunia yang telah diberikan kepada penulis.
2. **Kedua Orang Tua Saya**, Bapak Irawan Sulaiman dan Ibu Siti Sahara yang selalu mendoakan kesuksesan dan kelancaran anaknya dalam menyelesaikan pendidikan sarjana.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohamad Adam, SE, ME.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajarannya.
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. **Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.**, selaku Ketua Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan baik serta memberikan saran hingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

8. **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.**, selaku Anggota Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. **Parama Santati, S.E., M.Kom.** selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang dan menguji serta memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
10. **Drs. H. Ahmad Nazaruddin, M.M.** selaku dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
11. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pembelajaran yang luar biasa selama perkuliahan berlangsung.
12. **Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, khususnya **Kak Helmi** dan **Mbak Ambar** selaku admin jurusan Manajemen yang telah membantu selama masa perkuliahan dan dalam proses pelaksanaan ujian.
13. **Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan** yang telah memberikan fasilitasi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
14. **Kepala Dinas dan seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir**, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
15. **Kedua saudara saya**, Faturahman Mahista dan Nadia Putri Syahira yang telah memberikan dukungan kepada saya untuk segera menyelesaikan perkuliahan dan meraih gelar sarjana.

16. **Teman-teman seperjuangan**, Fandi Andriansyah, M. Imam Fahrozi, Syauqi M. Zubair, Farrell Farhan Zhafiri, Dea Indah Pratiwi, Zahwa Namira Aldira, Nira Agustin, Amira Zianka. Terima kasih telah menemani masa perkuliahan, berbagi suka duka, serta memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan terkhususnya pada saat penulisan skripsi.
17. **Teman-teman seperjuangan Dosen Pembimbing**, Naufal Hafiz, Dinda Dwi Wahyuni, Lusri Indrawati. Terimakasih sudah melewati masa-masa bimbingan bersama.
18. **Semua pihak** yang turut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 05 November 2022
Penulis,



Reshan Farezi
NIM. 01011381823120

15-11-22

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR

Oleh :

Reshan Farezi; Zunaidah; Lina Dameria Siregar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir dengan menggunakan sampel yang berjumlah 53 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.

Kata Kunci: *Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai*


Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E. M.Si

NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

15-11-22

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE SOCIAL SERVICE OF OGAN ILIR REGENCY

By:

Reshan Farezi; Zunaidah; Lina Dameria Siregar

This study aims to determine the effect of employee competence on the performance of employees of the Social Service of Ogan Ilir Regency. The population in this study were all employees in the Social Service of Ogan Ilir Regency using a sample of 53 respondents. The data collection method used in the study was obtained from a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was concluded that the competence of employees had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Social Service of Ogan Ilir Regency.

keywords: Employee Competence, Employee Performance

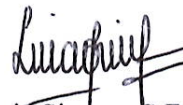
Advisor I

Advisor II



Dr. Hj. Zunaidah, S.E. M.Si

NIP. 196610221992032002

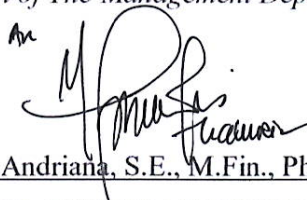


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

acknowledge by

Chairman of The Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Reshan Farezi
NIM : 01011381823120
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Pembimbing II

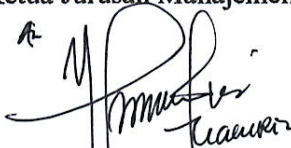


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Reshan Farezi
NIM : 01011381823120
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Indralaya, 16 Desember 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Komplek Mutiara Indah 1 Indralaya Ogan Ilir
Alamat E-mail : Reshanfrz@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- SD : SDN 23 Indralaya
- SMP : SMP Negeri 1 Indralaya
- SMA : SMA Negeri 1 Indralaya

Riwayat Organisasi

- Staff Informasi dan Komunikasi IMASFEK UNSRI 2018/2019
- Kepala Bidang Seni Rupa IMASFEK UNSRI 2019/2020
- Staff Bidang Kesekretariatan dan Logistik IMASFEK UNSRI 2020/2021

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
4.1 Manfaat Teoritis.....	10
4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.2 Kompetensi Pegawai	11
2.2.1 Pengertian Kompetensi Pegawai.....	11
2.2.2 Dimensi Kompetensi.....	12
2.2.3 Komponen Kompetensi.....	13

2.2.4	Karakteristik Kompetensi.....	14
2.2.5	Indikator Kompetensi Pegawai	15
2.3	Kinerja Pegawai.....	16
2.3.1	Pengertian Kinerja Pegawai	16
2.3.2	Unsur-unsur Kinerja Pegawai	17
2.3.3	Penilaian Kinerja Pegawai	19
2.3.4	Manfaat Kinerja Pegawai.....	19
2.3.5	Indikator Kinerja Pegawai.....	20
2.4	Penelitian Terdahulu.....	21
2.5	Kerangka Konseptual	27
2.6	Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.7	Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	29
3.2	Rancangan Penelitian	29
3.3	Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1	Jenis Data	29
3.3.2	Sumber Data.....	30
3.4	Teknik Pengumpulan Data	31
3.4.1	Kuesioner	31
3.5	Populasi dan Sampel.....	31
3.5.1	Populasi	31
3.5.2	Sampel.....	32
3.6	Uji Instrumen.....	32
3.6.1	Uji Validitas	32
3.6.2	Uji Reliabilitas	33
3.6.3	Metode Suksesif Interval (MSI).....	33
3.7	Teknik Analisis Data	34
3.7.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	34
3.7.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	35
3.7.3	Uji t	36

3.7.4	Definisi Operasional.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.1.1	Profil Objek Penelitian.....	39
4.1.2	Visi dan Misi	40
4.1.3	Struktur Organisasi.....	42
4.2	Hasil Penelitian.....	42
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	42
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	46
4.2.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Kompetensi Pegawai (X)	46
4.2.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	51
4.2.3	Uji Instrumen Penelitian	60
4.2.4	Hasil Uji Statistik	62
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	65
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran	71
DAFTAR PUSTAKA		73
LAMPIRAN		77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir ...	4
Tabel 1.2 Data Pelatihan Jabatan Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.....	5
Tabel 1.3 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Pada Januari-Desember 2021	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Skala Likert (Nilai yang digunakan).....	31
Tabel 3. 2 Data Total Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir	32
Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	35
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	43
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	44
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	45
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Pegawai (X).....	46
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompetensi Pegawai (X)	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	62
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	63
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	64
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	83
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	90
Lampiran 4 Uji Linier Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t)	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi mempunyai penggerak utama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menjadi tujuan organisasi. Penggerak ini merupakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan faktor-faktor lain yang ada di dalam organisasi karena sumber daya manusia berperan penting dalam pengendalian organisasi. Ramli (2014) menyatakan bahwa modal manusia (*human capital*) adalah nilai keseluruhan sumber daya manusia yang merupakan sesuatu yang unik dalam organisasi. Nilai keseluruhan tersebut melibatkan semua pekerja termasuk kemampuan/keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan hingga berhasil. Sumber daya manusia dapat dikategorikan sebagai aset berharga bagi organisasi dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan organisasi. Sebagai aset berharga, sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih dari organisasi agar mempunyai kemampuan yang unggul. Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk melahirkan kemampuan yang unggul yaitu dengan memberikan pendayagunaan terhadap sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2012) 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 di setiap perusahaan.

Kinerja organisasi pemerintahan dapat meningkat jika kualitas pegawai sebagai pelaksana tugas pemerintahan dijadikan sebagai perhatian khusus. Kepekaan akan pentingnya peningkatan peran sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah daerah merupakan bukti tanggungjawab pemerintah dalam menanggapi harapan masyarakat supaya pemerintahan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Setelah berlakunya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Pemerintah daerah diharapkan memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan pelayanan terhadap masyarakat, upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan melahirkan keputusan maupun kebijakan yang mengarah pada pemerataan pembangunan dan peningkatan kualitas pelayanan demi tercapainya kepentingan masyarakat. Dalam mewujudkan hal tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan dapat bekerja secara profesional dalam organisasi pemerintahan.

Suatu organisasi dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari pegawai-pegawai yang menguasai tugas di bidangnya. Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dalam organisasi pemerintahan pegawai harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang sesungguhnya

yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Peningkatan kompetensi pegawai merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam menjalankan organisasi pemerintahan. Peningkatan kompetensi pegawai dapat dikatakan sebagai investasi yang tepat mengingat sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Peningkatan kompetensi pegawai tidak dapat dilakukan hanya sekali saja melainkan terus-menerus, hal ini ditunjukkan agar kualitas sumber daya manusia yang ada terus mengalami peningkatan. Marwansyah (2012) menjelaskan bahwa kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Peningkatan dari kualitas sumber daya manusia akan berdampak bagi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan.

Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di bidang kesejahteraan sosial sudah seharusnya didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Pendidikan formal dalam suatu organisasi merupakan salah satu proses peningkatan kemampuan pegawai, pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh instansi atau

organisasi. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan data tingkat pendidikan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.

Tabel 1. 1 Data Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SMA	11
2	Diploma III	4
3	Sarjana (S1)	31
4	Pasca sarjana (S2)	7
Jumlah Pegawai		53

Sumber: Data Keadaan Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai yang berada dalam Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan formal pada jenjang pendidikan sarjana (S1). Angka yang ditunjukkan tabel diatas dapat dikategorikan baik, namun pendidikan tidaklah cukup. Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan diperlukan keterampilan dan kemampuan-kemampuan lain yang menunjang kompetensi sumber daya manusia yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.

Latar belakang pendidikan formal menjadi salah satu faktor pendukung kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada pimpinan dan masyarakat. Perbedaan antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diduduki tentunya membuat pegawai sedikit kurang memahami tugas dan fungsinya dalam organisasi. Organisasi dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari pegawai-pegawai yang menguasai tugas di bidangnya. Menurut Salwa, et al., (2018) bahwasanya

kompetensi pegawai yang baik sangat penting manfaatnya untuk kelangsungan sebuah organisasi, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik.

Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir dalam melaksanakan tugasnya sebagai penggerak di bidang sosial dalam lingkungan pemerintahan tingkat kabupaten dituntut untuk memberikan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dapat bekerja secara profesional dan dapat mengemban tugas berdasarkan jabatan yang diduduki. Untuk mengisi jabatan di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir diperlukan pelatihan struktural bagi pegawai sebagai kualifikasi jabatan. Berikut ini data yang menyajikan pelatihan struktural pegawai yang mengisi jabatan di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir:

Tabel 1. 2 Data Pelatihan Jabatan Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir

NO	JABATAN	PELATIHAN STRUKTURAL	PELATIHAN SEHARUSNYA	KEADAAN SEBENARNYA
1	Kepala Dinas	Diklat PIM III	Diklat PIM II	Tidak Sesuai
2	Sekretaris	Diklat PIM III	Diklat PIM III	Sesuai
3	Kabid Kelembagaan & Pemberdayaan Sosial	Adum	Diklat PIM III	Tidak Sesuai
4	Kabid PRPS	Diklat PIM IV	Diklat PIM III	Tidak Sesuai
5	Kasubbag Perencanaa & Keuangan	Diklat PIM IV	Diklat PIM IV	Sesuai
6	Kasubag Umum & Kepegawaian	Belum mengikuti pelatihan struktural	Diklat PIM IV	Tidak Sesuai
7	Kasi Bansos & Korban Bencana	Diklat PIM IV	Diklat PIM IV	Sesuai
8	Kasi Pembinaan & Partisipasi, Sosial Masyarakat	Diklat PIM IV	Diklat PIM IV	Sesuai

NO	JABATAN	PELATIHAN STRUKTURAL	PELATIHAN SEHARUSNYA	KEADAAN SEBENARNYA
9	Kasi Penyuluhan & Kesetiakawanan	Belum mengikuti pelatihan struktural	Diklat PIM IV	Tidak Sesuai
10	Kasi Jaminan Sosial & Pend. Sumber Daya Sosial	Belum mengikuti pelatihan struktural	Diklat PIM IV	Tidak Sesuai
11	Kasi Rehab. Tusos & Korban Napza	Belum mengikuti pelatihan struktural	Diklat PIM IV	Tidak Sesuai
12	Kasi Bantuan Korban Kekerasan & Pekerja Migran	Belum mengikuti pelatihan struktural	Diklat PIM IV	Tidak Sesuai
13	Kasi Pemberdayaan Keluarga & Fakir Miskin	Belum mengikuti pelatihan struktural	Diklat PIM IV	Tidak Sesuai
14	Kasi Perlindungan & Pelayanan Anak dan Lansia	Belum mengikuti pelatihan struktural	Diklat PIM IV	Tidak Sesuai
15	Kasi Pelayanan dan Resos	Belum mengikuti pelatihan struktural	Diklat PIM IV	Tidak Sesuai
16	Ka.UPTD LBK Tanjung Raja	Belum mengikuti pelatihan struktural	Diklat PIM IV	Tidak Sesuai

Sumber: Data Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir 2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang mengisi jabatan di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir yang terdiri dari kepala dinas, kepala bidang, kepala sub bagian, dan kepala seksi sebagian besar belum mengikuti pelatihan struktural yang sesuai dengan jabatan yang diemban, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang mengisi jabatan tidak sesuai dengan syarat untuk menduduki suatu jabatan.

Tabel 1. 3 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Pada Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Tidak Hadir (Orang)	Persentase (%)
Januari	53	7	13,21
Februari	53	12	22,64
Maret	53	14	26,42
April	53	16	30,19
Mei	53	21	39,62
Juni	53	15	28,30
Juli	53	10	18,87
Agustus	53	18	33,96
september	53	19	35,84
Oktober	53	17	32,08
November	53	9	16,98
Desember	53	24	45,28
Jumlah Rata-rata		182	28,61

Sumber : Rekap kehadiran pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari-Desember pada tahun 2021 dapat digolongkan sangat tinggi, hal ini terlihat pada setiap bulannya masih banyak pegawai yang tidak hadir. Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan terbanyak pada bulan Desember yaitu dengan jumlah 24 orang dengan persentase 45,28%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah rata-rata persentase kinerja pegawai pada tahun 2021 berdasarkan tingkat absensi adalah 28,61% dengan keseluruhan pegawai yang tidak masuk kerja berjumlah 182 orang. Adanya pegawai yang tidak hadir dengan jumlah yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat kesadaran pegawai akan kedisiplinan masih rendah sehingga menjadi penghambat Dinas Sosial dalam menjalankan tugasnya yang dapat membuat kinerja menjadi menurun dan mengakibatkan kinerja Dinas Sosial menjadi tidak maksimal.

Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan bagi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir baik itu pegawai dengan latar belakang pendidikan sosial maupun pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Rendahnya keterampilan dan kurangnya pengetahuan mengindikasikan bahwa masih rendahnya tingkat kompetensi pegawai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi pegawai dapat terlihat dari kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dan termasuk didalamnya kombinasi motivasi dan sifatnya, citra diri atau peran sosialnya, keahlian dan pengetahuan. Peningkatan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Peningkatan kompetensi pegawai juga bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi, hal ini ditujukan agar para pegawai dapat memahami mengenai peran dan tugas Dinas Sosial dalam organisasi pemerintahan tingkat kabupaten.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramularso (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta” menunjukkan hasil bahwa kompetensi mempunyai kontribusi yang besar dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2019) juga menunjukkan bahwa

kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab.Solok. Sedangkan penelitian terdahulu menurut Wati (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima” mengatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

Berdasarkan deskripsi dan uraian yang dijelaskan, peneliti tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu; Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.

1.4 Manfaat Penelitian

4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya tentang kompetensi pegawai dan juga sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang sumber daya manusia.

4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir agar kompetensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan secara lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, & Budiyono. (2017). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Mitra Jasa. *Jurnal Ekonomi*, 7(1), 245–248.
- Annisa, P. S., & Alini, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).
- Ardios. (2018). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–5.
- Arfah, S., Yuwaldi, A., & Mirza, T. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Carter, L. (2011). The relationship between interpersonal relational competence and employee performance. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6(3), 217.
- Dina, M. S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dafam Maju Bersama Semarang). *Jurnal AKRAB JUARA*.
- Dwi, I., Laksmi, S., & Lusman. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Raja Pasar Abadi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 2(3), Desember 2016.
- Eigis, Y. P. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1).
- Ferriera, J., Azevedo, G. ., & Fernandez, R. (2011). Contribution of Resource Based View and Entrepreneurial Orientation on Small Firm Growth. *Cuadernos de Gestin*, 11, 95–104.
- Filipo. (2013). The Influence Of Career Development And Organizational Culture On Employee Performance. *International Journal Of Scientific Research And Management (Ijsrm)*, 6(1), 57–65.

- Franklin, D. K., Cowden, R., & Karodia, A. M. (2014). The impact of training and Development on Job Performance. *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*, 3(3), 1–34.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBS SPSS) (8th ed.). In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang*.
- I Putu Ari Saputa, I Wayan Bagia, I. W. S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Jufrizen. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Kadarisman, M. (2021). Peningkatan Kinerja Sekolah Melalui Manajemen Pengembangan Guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(4), 295–307.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Rajawali Pers*.
- Lussier & Hendon. (2019). Fundamentals Of Human Resource Management: Functions, Applications, And Skill Development. In *Sage Publications*.
- Makawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 16–26.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya*.
- Mardiyah, A., & Purba, C. B. (2019). The Effects of Competency , Training and Education , and Career Development on Employees ' Performance at Hermina Hospital Kemayoran. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(6), 313–323.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 29–37.
- Moehersono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. In *Jakarta: PT. Ghalia Indonesia*.
- Mulyani, S. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche 165*, 12(1), 51–63.
- Mulyasari, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197.
- N.Wati, E. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota

- Bima. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(2), 98–105.
- Ningsih & Dukalang. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Nuraini, B., & Lestari, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. *Jurnal Interprof*, 6(1), 66–77.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135(Aicmbs 2019), 259–267.
- Prayogi Muhammad Andi, Lesmana Muhammad Taufik, S. L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 395–410.
- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *E Jurnal Katalogis*, 4, 101–109.
- Renyut, B., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *Journal of Business and Management*, 19(11), 18–29.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). In *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Gramedia, Jakarta*.
- Simanjuntak. (2015). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kompetensi terhadap kinerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Sinambela. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152.
- Siregar & Sutanto. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2).

- Siswanto. (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tim Pada PT Telekomunikasi Indonesia. *Management Review*, 2(1), 1–143.
- Stewart, G. L. (2019). *Human Resource Management, 4th Edition*. John Wiley and Sons, Limited.
- Sugiyono, P. D. (2021). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. In Alfabeta
- Suharsaputa, U. (2013). Administrasi Pendidikan. In *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. In *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis* (Vol. 11, Issue 2).
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Kencana Prenanda Media Group*.
- Tenner & Dintoro. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 99–111.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja - Edisi Ketiga. In *Jakarta : PT Raja Grafindo Persada*.
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 466–480.