

## **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI MALUKU**

Rafif Rafi <sup>1)</sup>, Zainal Abidin Rengifurwarin <sup>2)</sup>, Aminah Bahasoan <sup>3)</sup>

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia <sup>1,2,3)</sup>

Corresponding Author:

[rafifrafi028@gmail.com](mailto:rafifrafi028@gmail.com) <sup>1)</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Kompetensi, yang mencakup aspek pengetahuan, keahlian, dan kapasitas pegawai, memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja, baik secara individu maupun organisasi. Melalui pendekatan kuantitatif berbasis survei, penelitian ini menemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara tingkat kompetensi pegawai dan hasil kinerja mereka. Pegawai dengan kompetensi yang lebih unggul, terutama dalam hal keterampilan teknis, kemampuan memimpin, dan komunikasi yang baik, menunjukkan performa kerja yang lebih memuaskan. Penelitian ini juga menyoroti perlunya pelatihan dan pengembangan profesional secara terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Langkah ini dipandang sebagai kunci keberhasilan dalam melaksanakan program pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa di wilayah Maluku. Lebih jauh lagi, temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas utama dalam strategi organisasi guna mencapai kinerja yang maksimal dan pelayanan yang lebih berkualitas kepada masyarakat.

**Kata Kunci: Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai, Administrasi Publik, Maluku**

### **Abstract**

*This study aims to evaluate the impact of competence on employee performance at the Office of Community Empowerment and Village Affairs of Maluku Province. Competence, which includes aspects of knowledge, skills, and the capacity of employees, plays a crucial role in determining performance quality, both individually and organizationally. Through a quantitative survey-based approach, this study found a significant positive correlation between the level of employee competence and their performance outcomes. Employees with superior competence, particularly in technical skills, leadership abilities, and effective communication, demonstrated more satisfactory work performance. The study also highlights the need for continuous training and professional development to enhance employee capabilities. This step is seen as key to the success of implementing community empowerment programs and village development in the Maluku region. Furthermore, the study's findings suggest that increasing competence not only impacts individual productivity but also drives overall improvements in public service quality. Therefore, competence development should be a top priority in organizational strategy to achieve optimal performance and provide higher quality services to the community.*

**Keywords: Employee Competence, Job Performance, Public Administration, Maluku**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik untuk tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kualitas SDM yang dimiliki suatu organisasi secara langsung memengaruhi sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai. SDM yang kompeten tidak hanya mampu menjalankan tugas-tugas rutin, tetapi juga berkontribusi dalam perencanaan strategi dan pencapaian visi organisasi. Oleh karena itu, menjadi penting bagi organisasi untuk berinvestasi dalam proses perekrutan, pengembangan, dan retensi tenaga kerja yang kompeten dan produktif. Dalam era globalisasi, pengelolaan SDM dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, terutama karena meningkatnya persaingan dalam hal keterampilan dan pengetahuan antarindividu.

### **History:**

Received : 25 Desember 2024

Revised : 10 Januari 2025

Accepted: 29 Januari 2025

Published: 27 Februari 2025

**Publisher:** LPPM Universitas Darma Agung

**Licensed:** This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Untuk menghadapi tantangan ini, organisasi perlu terus menyesuaikan diri dengan perubahan global melalui peningkatan kemampuan SDM. Hal ini dapat dicapai dengan menyediakan pelatihan yang relevan serta pengembangan profesional secara berkelanjutan, sehingga tenaga kerja dapat terus berkembang dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki keunggulan yang jauh melampaui sumber daya lainnya, terutama karena kemampuannya dalam menciptakan inovasi dan menawarkan solusi strategis untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. SDM dengan kualitas yang rendah tidak hanya menghambat kemajuan organisasi, tetapi juga berkontribusi pada perlambatan pertumbuhan ekonomi secara nasional. Di tengah era globalisasi, di mana masyarakat dunia semakin terkoneksi, persaingan tidak lagi terbatas pada skala lokal tetapi telah berkembang ke tingkat internasional. Situasi ini menuntut organisasi untuk menerapkan strategi manajemen SDM yang efektif sebagai upaya meningkatkan daya saing. Pengelolaan SDM yang terencana, termasuk dalam aspek perencanaan kebutuhan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi, merupakan kunci utama dalam menghadapi tantangan global. Langkah-langkah ini tidak hanya memastikan keberlanjutan organisasi tetapi juga memperkuat posisi kompetitifnya di tengah persaingan yang terus meningkat.

Bidang ekonomi adalah sektor fundamental dalam kehidupan suatu negara karena keberhasilannya secara langsung memengaruhi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat. Pengelolaan ekonomi yang baik dapat mendorong pertumbuhan yang signifikan, sekaligus memicu perkembangan di sektor lain seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur. Dalam konteks ini, kehadiran sumber daya manusia yang kompeten menjadi elemen yang sangat penting. Hutapea dan Thoha (2008) menyatakan bahwa kompetensi mencakup kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya mendukung pencapaian target organisasi tetapi juga berperan dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Kompetensi pegawai yang memadai berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu sekaligus mendorong produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan kompetensi yang tepat, pegawai tidak hanya mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan, tetapi juga berpotensi untuk melebihi ekspektasi, menunjukkan ketangguhan dalam menghadapi berbagai tantangan, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, identifikasi kompetensi yang relevan dan strategis menjadi langkah krusial dalam upaya memaksimalkan potensi setiap pegawai. Dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompleks, pengembangan kompetensi pegawai harus menjadi fokus utama organisasi. Investasi pada program pelatihan dan pengembangan SDM akan menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya terampil tetapi juga siap memberikan kontribusi jangka panjang. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan keberlanjutan operasional sekaligus memperkuat daya saing dalam menghadapi tantangan global yang dinamis.

Kompetensi merupakan elemen mendasar dalam menentukan keberhasilan individu di lingkungan kerja, karena kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengelola kompetensi yang sesuai dapat memengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai secara signifikan. Kompetensi mencakup berbagai dimensi, mulai dari aspek teknis hingga nonteknis, seperti kepribadian, perilaku, keterampilan lunak (soft skills), hingga keterampilan teknis (hard skills). Dalam praktiknya, banyak organisasi menjadikan kompetensi sebagai indikator utama dalam proses seleksi karyawan, mengingat kaitan kuat antara kompetensi dengan kinerja yang telah terbukti melalui

berbagai penelitian. Spencer, seperti yang disampaikan oleh Moehariono (2009), menekankan pentingnya prinsip "the right man on the right job" untuk memastikan tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dijalankan secara efektif. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lembaga Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai sejauh mana pengembangan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi strategi pengelolaan SDM yang lebih baik, khususnya dalam mendukung keberhasilan program pemberdayaan masyarakat yang menjadi fokus utama institusi tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan metode survei dengan pendekatan kuantitatif deskriptif, di mana sampel diambil dari populasi tertentu, menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan dan meringkas kondisi serta situasi yang berkaitan dengan fokus penelitian, yakni pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana diungkapkan oleh Bungin (2005), penelitian kuantitatif deskriptif menitikberatkan pada pengumpulan data untuk menguji variabel-variabel yang relevan dalam suatu konteks tertentu. Penelitian ini dirancang untuk menggali konsep dan mendapatkan data yang komprehensif dalam menganalisis hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerjanya di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat dihasilkan pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sekaligus memberikan rekomendasi strategis untuk pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Tugas dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku**

#### **1. Tugas**

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku, sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Gubernur Maluku Nomor 100 Tahun 2021, memegang peran utama dalam membantu Gubernur dalam menjalankan tugas pemerintahan terkait pemberdayaan masyarakat dan desa. Tugas ini mencakup kewenangan untuk memperkuat kapasitas masyarakat dan mengelola sumber daya desa dengan cara yang efisien dan berkelanjutan. Sebagai jembatan antara pemerintah dan masyarakat, Dinas ini memiliki peran kunci dalam memastikan bahwa program-program pemberdayaan yang dijalankan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Keberadaannya sangat vital dalam menciptakan sinergi yang solid antara kebijakan pemerintah dan aspirasi masyarakat, serta mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan dan pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan.

#### **2. Fungsi**

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku memiliki sejumlah fungsi strategis yang sangat penting untuk mendukung pemberdayaan masyarakat dan pengelolaan sumber daya desa. Fungsi utama Dinas ini adalah merumuskan kebijakan yang tepat sasaran di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti kebutuhan masyarakat, potensi yang ada, dan tantangan yang dihadapi. Dengan kebijakan yang tepat, Dinas dapat menyusun kerangka yang mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan. Selain itu, Dinas juga bertanggung jawab atas implementasi kebijakan yang telah dirumuskan, yang mencakup berbagai program pemberdayaan, seperti

pelatihan keterampilan, penguatan kapasitas kelembagaan desa, serta pengelolaan dana desa secara efisien. Melalui pelaksanaan kebijakan yang terarah, Dinas berupaya memastikan bahwa program-program yang dijalankan dapat memberikan dampak positif nyata bagi masyarakat desa dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Fungsi lainnya yang sangat penting adalah pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap kebijakan dan program yang telah dijalankan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana program berhasil, mengidentifikasi hambatan yang muncul, serta merumuskan rekomendasi untuk perbaikan di masa depan. Dengan adanya pelaporan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan, Dinas dapat memastikan bahwa setiap program pemberdayaan dilaksanakan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dan memenuhi standar yang diharapkan. Selain itu, Dinas juga memiliki peran dalam memberikan pembinaan teknis dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. Fungsi ini melibatkan pemberian bimbingan, pelatihan, serta supervisi kepada pihak-pihak terkait di tingkat desa, termasuk aparat desa dan kelompok masyarakat. Pembinaan teknis ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pengelolaan desa.

Dinas juga memiliki peran dalam pembinaan kelompok jabatan fungsional yang terdapat di lingkungan Dinas. Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kelompok fungsional, seperti pendamping desa atau tenaga ahli, mendapatkan bimbingan dan dukungan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dinas juga bertanggung jawab dalam pelaksanaan administrasi yang meliputi pengelolaan dokumen, sumber daya manusia, serta keuangan sesuai dengan tugas yang diemban. Fungsi terakhir yang dimiliki Dinas adalah pelaksanaan tugas tambahan yang diberikan oleh Gubernur terkait pemberdayaan masyarakat dan desa. Fungsi ini mencerminkan fleksibilitas Dinas dalam menangani berbagai tugas tambahan yang mendukung visi dan misi pemerintah daerah, termasuk koordinasi dengan instansi lain untuk mempercepat pembangunan di Provinsi Maluku. Melalui pelaksanaan berbagai fungsi tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku berkomitmen untuk menjadi penggerak utama dalam menciptakan masyarakat desa yang mandiri, sejahtera, dan memiliki daya saing.

## **B. Sumber Daya Manusia Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi**

Sumber daya manusia (SDM) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas strategis organisasi. Untuk mengoptimalkan pemanfaatannya, SDM dibagi dalam dua kategori utama: berdasarkan kualifikasi pendidikan dan pangkat golongan. Kualifikasi pendidikan menjadi faktor penentu utama dalam mengukur keahlian dan kompetensi pegawai dalam melaksanakan program pemberdayaan masyarakat dan pengelolaan desa. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya diberikan tanggung jawab atas tugas-tugas strategis dan perencanaan, sementara pegawai dengan kualifikasi yang lebih spesifik ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan teknis mereka. Dengan pendekatan ini, diharapkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi optimal sesuai dengan kapasitas dan bidang keahlian masing-masing. Klasifikasi berdasarkan pangkat golongan menggambarkan jenjang karir dan pengalaman kerja pegawai. Pegawai dengan pangkat golongan lebih tinggi umumnya diberi tanggung jawab yang lebih besar, termasuk dalam hal supervisi dan pengambilan keputusan strategis, sedangkan pegawai dengan pangkat lebih rendah berfokus pada pelaksanaan tugas operasional. Klasifikasi ini tidak hanya mencerminkan struktur hierarkis dalam organisasi, tetapi juga berfungsi untuk menciptakan pembagian kerja yang adil dan efisien. Data mengenai komposisi pegawai berdasarkan kualifikasi pendidikan dan pangkat golongan dapat disajikan

dalam bentuk tabel atau grafik, memberikan gambaran yang jelas tentang kapasitas SDM di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Informasi ini sangat bermanfaat untuk merancang perencanaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan strategis dalam organisasi.

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

### a. Uji Validitas Variabel X (Kompetensi)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Ia	0,608	0,306	Valid
X2	0,729	0,306	Valid
X3	0,754	0,306	Valid
X4	0,553	0,306	Valid
X5	0,803	0,306	Valid
X6	0,693	0,306	Valid
X7	0,731	0,306	Valid
X8	0,599	0,306	Valid
X9	0,684	0,306	Valid
X10	0,780	0,306	Valid
X11	0,627	0,306	Valid
X12	0,594	0,306	Valid
X13	0,612	0,306	Valid

Sumber: Output uji data SPSS 30

Keabsahan atau validitas data dapat dinilai dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka data tersebut dianggap valid. Validitas ini menandakan bahwa data yang dikumpulkan sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menggambarkan variabel yang diteliti dengan akurat. Proses ini umumnya dilakukan melalui analisis statistik untuk mengevaluasi validitas item atau indikator dalam instrumen penelitian, seperti kuesioner. Oleh karena itu, validitas data merupakan elemen penting untuk memastikan bahwa hasil analisis dan kesimpulan yang dihasilkan memiliki akurasi tinggi dan relevansi yang kuat terhadap fenomena yang diteliti. Dalam konteks penelitian, tahap ini sangat vital untuk meningkatkan kredibilitas hasil studi dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat.

### b. Uji Reliabilitas Variabel X (Kompetensi)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.900	13

Sumber: Output uji data SPSS 30

Pernyataan atau data dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,5. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran memiliki konsistensi internal yang cukup baik, sehingga item-item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten. Dalam konteks penelitian ini, data kuesioner pada variabel X (Kompetensi) telah memenuhi kriteria tersebut, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Dengan reliabilitas ini, hasil pengukuran dianggap dapat dipercaya untuk mendukung analisis lebih lanjut. Data yang reliabel penting dalam penelitian karena memberikan dasar yang kuat untuk menyimpulkan hubungan antarvariabel.

Oleh karena itu, kuesioner yang reliabel memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan kondisi sebenarnya, memungkinkan peneliti untuk mengambil keputusan yang lebih akurat dan relevan terhadap tujuan penelitian.

**c. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,595	0,306	Valid
Y2	0,704	0,306	Valid
Y3	0,844	0,306	Valid
Y4	0,626	0,306	Valid
Y5	0,532	0,306	Valid
Y6	0,761	0,306	Valid
Y7	0,577	0,306	Valid
Y8	0,817	0,306	Valid
Y9	0,759	0,306	Valid
Y10	0,794	0,306	Valid

Sumber: Output uji data SPSS 30

Data dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Validitas ini menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen pengukuran benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, validitas merupakan aspek penting karena memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dengan tujuan penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai r hitung untuk data pada tabel di atas melebihi nilai r tabel, sehingga data tersebut dinyatakan valid. Hal ini berarti setiap item dalam instrumen pengukuran memiliki hubungan yang signifikan dengan konstruk yang diukur. Dengan validitas yang terjamin, hasil analisis dapat diandalkan untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat. Instrumen yang valid tidak hanya meningkatkan kredibilitas penelitian, tetapi juga memberikan dasar yang kuat untuk mendukung hipotesis atau teori yang diuji. Oleh karena itu, data yang valid sangat penting untuk menghasilkan temuan yang relevan dan berkualitas.

**d. Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.880	10

Sumber: Output uji data SPSS 30

Pernyataan atau data dinilai reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,5, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran memiliki konsistensi internal yang baik. Konsistensi ini berarti bahwa item-item dalam kuesioner saling berkaitan secara signifikan dan mampu mengukur variabel secara konsisten di berbagai kondisi. Dalam penelitian ini, data kuesioner pada variabel X (Kompetensi) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi syarat tersebut, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran kompetensi telah dirancang dengan baik dan dapat digunakan untuk menghasilkan data yang akurat dan konsisten. Reliabilitas ini penting karena memberikan jaminan bahwa hasil penelitian dapat

dipercaya dan digunakan untuk mendukung analisis lebih lanjut. Dengan instrumen yang reliabel, peneliti dapat membuat kesimpulan yang lebih valid dan relevan, sehingga memperkuat kualitas dan kredibilitas penelitian yang dilakukan.

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis regresi linear sederhana, kita dapat merujuk pada hasil uji regresi linear sederhana yang ditampilkan dalam tabel Koefisien pada SPSS 30. Tabel ini memberikan informasi mengenai nilai koefisien regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai koefisien regresi ini penting dalam menginterpretasi pengaruh serta arah hubungan antar variabel, serta dapat digunakan untuk melakukan prediksi berdasarkan model regresi yang terbentuk. Analisis ini memungkinkan kita untuk memahami sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam konteks penelitian.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,397	4,371		0,548	0,588
	Kompetensi	0,718	0,073	0,880	9,820	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output uji data SPSS 30

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang ditampilkan dalam tabel Koefisien pada SPSS 30, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 2,397. Nilai ini mengindikasikan bahwa jika variabel independen (X), yaitu kompetensi, bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap berada pada angka 2,397. Ini menggambarkan kondisi dasar di mana kinerja pegawai tidak terpengaruh oleh kompetensi. Selain itu, persamaan regresi yang diperoleh, yaitu  $Y = 2,397 + 0,718X$ , menggambarkan hubungan positif antara kompetensi dan kinerja pegawai, di mana setiap peningkatan satu unit pada kompetensi (X) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,718.

Koefisien regresi sebesar 0,718 menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi dan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kompetensi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,718. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai harus menjadi fokus utama dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

## 3. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,397	4,371		0,548	0,588
	Kompetensi	0,718	0,073	0,880	9,820	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table tersebut diatas, hasil uji t dengan signifikansi variabel Kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,000 (kurang dari nilai probabilitas 0,05)

dan memperoleh nilai t hitung sebesar 9,820 yang lebih besar daripada nilai pada t table yakni sebesar 1,701 yang yang diperoleh menggunakan taraf probabilitas 0,05 pada t table dengan df=28. Hasil perhitungan tersebut bermakna kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 <sup>a</sup>	0,775	0,767	1,763
a. Variabel bebas: Kompetensi				
b. Variabel terikat: Kinerja Pegawai				

Sumber: Output uji data SPSS 30

Tabel diatas menunjukka nilai pada R Square sebesar 0,767 yang berarti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 76,7% sedangkan 23,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi, ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas kritis 0,05, menegaskan adanya hubungan signifikan antara kompetensi dan kinerja. Selain itu, nilai t hitung sebesar 9,820 yang jauh lebih besar dari t tabel sebesar 1,701 pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) 28 semakin memperkuat bukti bahwa kompetensi pegawai berperan penting dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai dapat langsung mendukung upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas di lingkungan organisasi.

Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya peran kompetensi dalam menunjang keberhasilan kerja pegawai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas dengan lebih baik dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan solusi yang efektif, menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat, dan berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia melalui program peningkatan kompetensi menjadi langkah strategis yang harus diutamakan.

Dengan memperkuat kompetensi pegawai, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung kinerja kolektif yang lebih baik. Di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, hal ini sangat relevan mengingat peran strategis dinas dalam melayani masyarakat serta memberdayakan desa. Kompetensi yang baik akan memperkuat efektivitas kebijakan pemberdayaan masyarakat dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, program pengembangan kompetensi harus dirancang secara berkelanjutan, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal dalam mendukung keberlanjutan kinerja organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Amstrong Inichael. 1994. Performance Management, Kogan Page Liimited, London.
- Adair, Rahmat, 2002. Kualitas dan Keterampilan Sumber Daya Manusia. Penerbit Jayapustaka, Jakarta.
- Adrian, Anwar, 1999. Kajian-Kajian Keterampilan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Penerbit Erlangga, Jakarta,
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks organisasi publik. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Armstrong, Inichael, 1995, Personnel Management Practce, Fifth Edition, Kogan Page, London.
- Baso, H. Moerat. Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi, Majalah Usahawan, Nomor 6 Tahun 2003 Jakarta.
- Burban Bungin, 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Komunikasi, Ekonoini, dan Kebijakan Pubik Serta. Jmu-JJmu Sosiaj Lainnya Kencana, Jakarta.
- Davies, ivir K, 1991. The Learning Management, McGraw-Hil, New \_York. Dharma, Surya 2002. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Majajah Usahawan, Nomor 01 Tahun X%XI, Januarl, Jakarta,
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. Donnely Jr. James H 1995. Organisasi Dan Manajemen, Perilaku Dstruktur Proses, Alih Bahasa: Wahid, Djoerban, Jakarta Erlangga
- Gomes, F.C, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadari Nawawl, 2005. Perencanaan SDM, untuk Organisasi Profit yang kompetitif. Gadjia Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, Ham, 1984, Manajemen Edisi Kedua, PT, BPFE, Yogyakarta Kep.Ka. BKN, Keputusan Kantor Sekretariat Daerah, tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008, Kompetensi FIuz. Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinainis.