

# PENGARUH KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA: SEBUAH STUDY EMPIRIS

Reijeng Tabara<sup>1</sup>

Universitas Nani Bili Nusantara  
Jl. Osok Distrik Aimas, Sorong,  
Indonesia  
regentabara@gmail.com

## ABSTRACT

*The aim of this research is to learn about the impact of competence on the performance of human resources. The type of research used is Explanatory Research aimed at testing a relationship hypothesis among variables. This study used questionnaires as tools to obtain data, spreading them with Non-probability Sampling with a simple random sampling technique against 41 teachers. A structural equation model (SEM) with SmartPLS 2.0 M3 is the analytical technique used. The finding showed that there was a positive and important effect on human resource efficiency across competencies, with a  $T_{Statistics}$  value of  $7,757 > T_{table}$  1,682. The effect of skill in improving the performance of human resource at teacher in district X, Sorong Regency of West Papua has various limitations, among others, with the limitations of existing teachers causing representation on a district scale cannot generalize the overall teacher in the District Government of Sorong, West Papua*

**Keywords :** Competency, Human Resources Performance

## 1. PENDAHULUAN

Konsekuensi dari hadirnya Era Society 5.0 memicu organisasi pada wajah baru terhadap proses kerja sumber daya manusia untuk terus berinovasi. Perubahan ini berdampak pada organisasi untuk mampu menata hardskill dan softskill sumber daya manusia yang dimiliki agar bernilai kompetitif berkelanjutan. Hal ini juga menuntun organisasi untuk menyikapi perubahan yang berlangsung secara cepat, agar tetap eksis dalam menjalankan visi demi mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan pelayanan di masyarakat.

Hal yang banyak terjadi dalam upaya pencapaian keberhasilan organisasi yang kompetitif serta berkelanjutan, organisasi wajib fokus menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, hal ini perlu guna meminimalisir terjadinya pertarungan antara organisasi dan pegawai. Dalam filosofi manajemen terkini menjelaskan bahwa pegawai merupakan insan yang mempunyai kebutuhan serta asa yang perlu didengar seiring menggunakan kompetensi yang dapat dikembangkan buat mencapai keunggulan kompetitif pada organisasi.

Resources based view memberikan penekanan pada sumber daya berbasis kompetensi<sup>[1]</sup>. Banyak literatur menekankan bahwa Kompetensi dapat memicu peningkatan

kinerja yang tinggi<sup>[2]</sup>. Oleh karena itu kompetensi harus ditingkatkan dan dipertahankan karena merupakan faktor yang istimewa bagi organisasi yang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang efektif.<sup>[3]</sup>

Namun, persoalan yang dihadapi pemerintah kabupaten sorong saat ini adalah rendahnya kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan studi pendahuluan menemukan ada 75 persen guru tidak mempersiapkan metode pembelajaran yang baik. Banyak guru cenderung menggunakan pembelajarannya dengan mengutamakan materi yang akan diajarkan, bukan pada proses outcome pembelajaran. Temuan lain adalah banyaknya guru yang menggunakan metode pembelajaran yang monoton dan tidak menguasai computer, hal ini tentu sangat erat dengan kompetensi dan bisa menurunkan kinerja.

Studi yang dilakukan Damanik<sup>[4]</sup> menemukan terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru dimana Koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,603 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05. Hal sama juga dilakukan oleh Bohlouli<sup>[5]</sup>; Salmawati<sup>[6]</sup> yang menemukan bahwa kompetensi berkontribusi terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik pengaruh kompetensi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di distrik X kabupaten Sorong Papua Barat.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### Kompetensi

Menurut Zhu<sup>[7]</sup> Kompetensi didefinisikan pada kemampuan karyawan untuk membuat rencana positif secara komunal, menghormati inovasi mengembangkan kemampuan pribadi, memperkaya kinerja tim, dan melibatkan orang lain untuk menghasilkan hasil.

Kompetensi mengacu pada "pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk menilai kekuatan dan kelemahan pribadi, menetapkan dan mengejar tujuan pribadi, menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan terlibat dalam Belajar.<sup>[8]</sup>

Lebih lanjut hal senada disampaikan oleh Wibowo<sup>[9]</sup> Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan serta melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kepribadian yang mendalam serta menempel kepada seseorang dan perilaku yang bisa diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi pengetahuan (*knowledge competencies*) serta kompetensi keahlian (*skill competencies*) cenderung lebih nyata dan cukup mudah dilihat sebagai salah satu ciri yang dimiliki manusia. Sedangkan konsep diri (*self-concept*), watak atau sifat (*traits*), dan motif (*motives*) merupakan kompetensi lebih tersembunyi yang berada pada kepribadian insan manusia. Dengan demikian, meski kalimatnya berbeda-beda, penulis menyimpulkan bahwa kompetensi sosial terdiri dari pengetahuan, keahlian, kebiasaan, dan karakteristik personal.<sup>[5][3][10]</sup>

### Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Sudarmanto<sup>[11]</sup> Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "*degree of accomplishment*" atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Waris<sup>[12]</sup> kinerja yaitu hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang sebagai wujud atas capaian dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara<sup>[13]</sup> memberikan penjelasan kinerja sebagai capaian hasil kerja seseorang berdasarkan kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang diebabkan kepadanya.

Robbins & Judge<sup>[14]</sup> memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan perilaku kerja yang ditampakkan oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu perusahaan dan dapat dijelaskan melalui sistem evaluasi kerja atau *performance appraisal*. Sehingga kinerja merupakan hal yang identik dengan hasil dalam upaya menjalankan tugas dan kinerja merupakan suatu gagasan yang umum digunakan sebagai suatu kinerja dalam pekerjaan.

Hasil studi<sup>[15][16][10]</sup> menjelaskan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi baik secara simultan maupun secara partial, Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan:

*H<sub>1</sub>: Semakin Tinggi kompetensi maka semakin tinggi peningkatan kinerja sumber daya manusia*

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research* yang bertujuan untuk menguji suatu hipotesis dari hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang bekerja lingkup distrik X Kabupaten sorong Papua Barat yang berjumlah 55 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Pemerolehan data dengan menggunakan 55 kuesioner yang disebarakan kepada responden. Setelah penghapusan tanggapan responden yang tidak lengkap, 41 kuesioner dapat digunakan dan dianalisis. Dari 41 responden, terdapat 23% adalah laki-laki dan 77% adalah perempuan. Selain itu, responden umumnya didominasi oleh usia 31-40 tahun (64%) dan 41-50 (36%). Sehubungan dengan tingkat pendidikan responden, mayoritas (71%) lulus dari universitas dan 29% Diploma.

Total pertanyaan terdiri dari 9 item. Seluruh Item pertanyaan diukur menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang berisi 5 tingkat preferensi dengan pilihan sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Ragu-ragu atau Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS). Variabel kompetensi diukur menggunakan 4 item yaitu, menyampaikan pendapat dengan jelas, kemampuan untuk menghargai pendapat orang lain, kemampuan untuk membina suasana kerja, kemampuan untuk mendorong peran serta masyarakat<sup>[10]</sup>. Variabel kinerja sumber daya manusia diukur menggunakan 5 Item yaitu Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian<sup>[14]</sup> Teknik analisis yang digunakan adalah *Struktural Equatin Model* (SEM) dengan bantuan *Smart PLS 2.0 M3*<sup>[17]</sup>.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Analisis

**Tabel 1.** Uji Validitas ditentukan oleh nilai *Outer Loading* setiap indikator terhadap variabelnya dan dipastikan oleh *Discriminant Validity* dengan melihat nilai *Cross Loading* serta dibenarkan oleh nilai *Square Root of Average Variance Extracted* (AVE) dan Uji Reliabilitas ditentukan dengan nilai *Composite Reliability* oleh masing-masing variabel dan dibenarkan oleh nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel Indikator	Faktor loadings	Square Root of Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
<b>Kompetensi (X1)</b>		0.708398	0.906677	0.863139
X1.1	0.843566			
X1.2	0.855896			
X1.3	0.843367			
X1.4	0.823508			
<b>Kinerja SDM (Y1)</b>		0.679482	0.913375	0.880698
Y1.1	0.844458			
Y1.2	0.836933			
Y1.3	0.815331			
Y1.4	0.715698			
Y1.5	0.898253			

**Tabel 2.** menunjukkan Uji T serta signifikansi dengan koefisien jalur, proses analisis menggunakan software SmartPLS m3 versi 2.0 yang dibawa oleh Ringle<sup>[18]</sup>

Path Coefficients (T-Values)		
	Original Sample (O)	T-Statistics
Kompetensi -> Kin.SDM	0.262354	7.757679

Table 2 berdasarkan hasil analisis, menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan nilai  $T_{\text{Statistik}}$  lebih besar dari Nilai  $T_{\text{Tabel}}$  ( $T_{\text{statistik}} 7.7576 > T_{\text{tabel}} 1,682$ ) pada taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan ada pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja Sumber Daya Manusia di Distrik X dikabupaten Sorong. Hipotesis 1 dalam penelitian ini di terima.

##### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis Uji *Bootstrapping*, menguji Hipotesis yakni pengaruh kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia, hasil analisis menunjukkan nilai  $T_{\text{Statistik}} 7.757 > T_{\text{Tabel}} 1.682$  dengan nilai *Original Sample*

*Estimate* 0.262. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. artinya semakin tinggi kompetensi, maka kinerja sumber daya manusia akan semakin meningkat. Dengan ini Hipotesis dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Setyaningdyah<sup>[10]</sup> yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga mendukung studi yang dilakukan Damanik<sup>[10]</sup> menemukan terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru dimana Koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,603 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05. Hal sama juga dilakukan oleh Bohlouli<sup>[5]</sup>, Salmawati<sup>[6]</sup>, Campbell<sup>[19]</sup> yang menemukan bahwa kompetensi berkontribusi terhadap kinerja.

Pandangan Bohlouli<sup>[5]</sup> menunjukkan kompetensi mengacu pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keahlian yang ada dalam diri seorang yang berkinerja superior di organisasi. Organisasi akan memperoleh manfaat nyata melalui pegawainya yang berkompeten.

Oleh karenanya peningkatan kinerja SDM menjadi sangat urgent dan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pegawai. Sasaran pengembangan kualitas SDM adalah meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas, karena akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya di organisasi.

Secara umum kompetensi yang tinggi cukup berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia, oleh sebab itu penulis memberikan saran pada pimpinan Kabupaten Sorong dalam hal ini dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten sorong agar permanent mengembangkan kompetensi guru melalui transfer pengetahuan seperti melalui pendidikan dan pelatihan/pembinaan yang berskala sistematis serta juga dalam penempatan pegawai hendaknya menempatkan guru dalam sebuah tugas serta pekerjaan yang sinkron dengan karakter serta kemampuan yang dimiliki secara pribadi.

#### 5. KESIMPULAN

Hipotesis penelitian ini berhasil menjelaskan pengaruh positif dan memberikan

pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia dalam hal ini guru yang bekerja di lingkup Distrik X Kabupaten sorong dengan nilai  $T_{\text{Statistik}} 7.757 > T_{\text{Tabel}} 1.682$  dengan nilai *Original Sample Estimate* 0.262. artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh guru maka dengan demikian kinerja juga akan semakin meningkat, kompetensi diprediksi oleh indikator menyampaikan pendapat dengan jelas, indikator kemampuan menghargai pendapat orang lain, indikator kemampuan membina suasana kerja, dan indikator kemampuan mendorong peran serta masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Barney, J. B. (2012). Purchasing, Supply Chain [Management and Sustained Competitive Advantage: The Relevance of Resource-based Theory. *Journal of Supply Chain Management*. <https://doi.org/10.1111/j.1745-493X.2012.03265.x>
- [2] Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- [3] Seram, N., Nanayakkara, J., & Lanarolle, G. (2019). Organization's core competencies and front-end decision-making in the apparel innovation. *Research Journal of Textile and Apparel*. <https://doi.org/10.1108/RJTA-03-2019-0010>
- [4] Damanik, R. (2019). HUBUNGAN KOMPETENSI GURU DENGAN KINERJA GURU. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- [5] Bohlouli, M., Mittas, N., Kakarontzas, G., Theodosiou, T., Angelis, L., & Fathi, M. (2017). Competence assessment as an expert system for human resource management: A mathematical approach. *Expert Systems with Applications*. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2016.10.046>
- [6] Salmawati, Rahayu, T., & Lestari, W. (2017). Kontribusi Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penjasorkes SMP di Kabupaten Pati. *Journal of Physical Education and Sports*.
- [7] Zhu, C., Wang, D., Cai, Y., & Engels, N. (2013). What core competencies are related to teachers' innovative teaching? *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.753984>
- [8] Osland, J., Devine, K., & Turner, M. (2015). Organizational Behavior. In *Wiley Encyclopedia of Management*. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.wom060151>
- [9] Wibowo, A. H. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Pegawai Kinerja Karyawan Non PNS yang di Mediasi Pembelajaran Organisasi Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Terakreditasi Internasional). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*.
- [10] Setyaningdyah, E., Kertahadi, U. N., & Thoyib, A. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*.
- [11] Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). In *PT. Refika Aditama*.
- [12] Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*.
- [13] Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- [14] Robbins, S., & Judge, T. (2009). Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications. In *Development*.
- [15] Agha, S., Alrubaiee, L., & Jamhour, M. (2011). Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n1p192>
- [16] Da Silva Gonçalves Zangiski, M. A., Pinheiro De Lima, E., & Gouvea Da Costa, S. E. (2013). Organizational competence building and development: Contributions to operations management. *International Journal of Production Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2013.01.021>
- [17] Ghozali, I. (2011). Moderated Structural Equation Modeling. In *Model persamaan struktural. Konsep dan aplikasi dengan*

*program AMOS 19.0.*

- [18] Ringle, C. M., Wende, S., & Will, S. (2005). SmartPLS 2.0 (M3) Beta. *Hamburg*.
- [19] Campbell, C., Silver, I., Sherbino, J., Cate, O. Ten, & Holmboe, E. S. (2010). Competency-based continuing professional development. *Medical Teacher*.  
<https://doi.org/10.3109/0142159X.2010.500708>