

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung Provinsi Bali

Ni Made Anjaswari Rahayu¹⁾, I Ketut Winaya²⁾, I Dewa Ayu Putri Wirantari³⁾

⁽¹²³⁾ Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: anjaswarirahayu6@gmail.com¹, ketutwinaya14@gmail.com², putriwirantari@unud.ac.id³

ABSTRACT

In addition to media information is also evidence that can be justified. Archives are products created by any agency for their daily activities that underlie taking action, carrying out daily activities, and organizational memory. The number of samples used were 38 people from employees and the public who were taken by accidental sampling. Data collection using a questionnaire. technique The data analysis technique used simple linear regression analysis, and got the result $Y = 29,156 + 2,395X_1$. The positive coefficient of competence is 2.395, meaning that if the employee's competence increases, the employee's performance will increase. Competence has a positive and significant effect on the performance of the Badung Regency Archives and Library Office employees. 60.2% is the magnitude of the influence of competence on the performance of the employees of the Archives and Library Office of Badung Regency.

Keywords: *competence, performance, employees*

1. Pendahuluan

Setiap kantor pasti memerlukan suatu kelompok dalam mengelola mengenai berhubungan dengan kegiatan penyimpanan data, baik itu data karyawan ataupun laporan-laporan yang penting. Pengelolaan data karyawan serta laporan dari hasil dan didapat dari kantor yang berakhir di tempat kearsipan. Pada kantor perlu bantuan mengenai data serta informasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengaktifkan manajemennya untuk dapat mencapai tujuan-tujuan dengan baik.

Salah satu cara dilakukan oleh kantor dalam menghadapi perkembangan teknologi adalah dengan mempunyai system informasi sangat baik, akurat, proses yang cepati. Penilaian mengenai informasi ditentukan oleh lima karakteristiknya, yaitu ketelitian,

ketepatan waktu, kelengkapan, keringkasn dan kesesuaian, karena dengan ini dapat memberikan kelancaran pada kerjaan pada suatu kantor. Dalam mewujudkannya arsip memiliki peran yang sangat penting pada sebuah kantor baik secara konvensional (Manual) ataupun digital.

Sebagai kantor arsip sudah diharuskan memberikan pelayanan kepada pihak lain dan mengenai keperluan informasi pada bagian dalam kantor. Meyebabkan bagian arsip memiliki pengaruh diseluruh kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan disegala bidang yang terdapat di kantor.

Kearsipan memiliki penilaian yang amat penting dari berbagai macam. Sebagai bahan informasi, arsip juga bisa menjadi bukti yang bisa dipertanggung jawabkan mengenai

keasliannya. Kearsipan diciptakan pada setiap instansi dalam membantu setiap kegiatan di kantor. Selain itu, arsip merupakan bukti yang sah sehingga perlu di kelola dengan baik.

Berdasarkan laporan hasil evaluasi kinerja instansi pemerintah, penilaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab. Badung memperoleh nilai sebesar 83,4% dengan kategori A. Namun hal tersebut masih dibawah target 100% yang telah ditentukan pihak Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab. Badung. Selain itu, Permasalahan dilapangan terkait dengan kompetensi pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab. Badung, adanya ketidaksesuaian pendidikan yang ditempuh pegawai dengan pekerjaan yang ditugaskan pada bidang di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab. Badung, sehingga berdampak pada pemahan tugas yang diembannya.

Berdasarkan pada permasalahan tersebut maka peneliti ingin menguji lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung Provinsi Bali”**

2. Kajian Pustaka

Kinerja Pegawai

Nurlalila, (2016) menyebutkan kinerja adalah sesuatu yang penting mengenai usaha dalam organisasi dalam menggapai keinginan dan membuat kegiatannya menjadi terikat, dimana diantaranya termasuk penilaian kinerja. Kinerja adalah tingkah laku yang nyata sehingga semua orang dapat

menghasilkan sebuah prstasi kerja yang sesuai pada peranan kantor. Rivai dalam Priansa (2016). kinerja adalah hasil kerja pegawai berupa prilaku nyata untuk mencapai organisasi tersebut.

Kinerja pegawai dalam nilainya berlandaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 mengenai penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil, dan mengenai unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan sebagai berikut:

- a. Pemahaman Atas Tupoksi, merupakan sebagai pegai pegawai sudah seharusnya untuk lebih terdahulu memahami pekerjaan utama dana apa saja yang perlu dilakukan pada kerjaan tersebut dan mengetahui apa saja yang menjadi tanggung jawab pada kerjaan terebut.
- b. Inovasi merupakan suatu gagasan yang dimiliki pegawai pada pekerjaannya yang dapat membangun dan dikemukakan kepada ketua sehingga timbulnya sebuah diskusi anatar sesame pegawai.
- c. Kecepatan Kerja, merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga perkerjaan menjadi berjalan dengan sangat baik, kecepatan kerja bisa berjalan dengan baik diakibatkan oleh adanya sebuah metode kerja.
- d. Keakuratan Kerja, merupakan sebuah pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap pegawi yang cepat dan teliti, selain itu perlu adanya disiplin dalam pekerjaannya.

- e. Kerjasama merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh sekelompok pegawai yang bekerja pada dengan bidangnya sehingga menimbulkan sebuah kekompakan dan memiliki tujuan dan pemikiran yang sama pada pekerjaan mereka.

Kompetensi

Hasibuan (2016:5) berpendapat kompetensi diartikan sebuah watak yang dimiliki individu yang memiliki hubungan sebab dan akibat pada suatu hal yang menjadi pedoman pada tempat kerja. Wibowo (2014:271) berpendapat kompetensi merupakan keahlian dalam melaksanakan kegiatan yang didasari pada kemampuan dan ilmu yang dimiliki dan didukung oleh tuntutan pekerjaan. Kompetensi diartikan sebagai salah satu hal yang dasar dalam menjalankan pekerjaan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang didasari pada ilmu, kemengertian, keahlian, tingkah laku, dan keinginan yang secara langsung bisa mempengaruhi pekerjaan setiap pegawai

Sutrisno (2016:204) menyatakan Indikator dalam kompetensi adalah sebagai berikut:

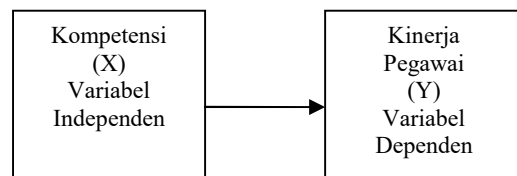
- a. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan merupakan sebuah ilmu yang dimiliki oleh setiap pegawai mengenai pelajaran yang dibutuhkan dalam pekerjaan agar menjadi lebih praktis.
- b. Pemahaman (*understanding*)
merupakan keadaan dimana setiap pegawai dituntun agar bisa memahami mengenai pekerjaan yang dilakukan dan mengerti mengenai

alur-alur pada kerjaan tersebut. Kedalam

- c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)
merupakan sebuah keahlian yang dimiliki setiap individu atau pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan mengetahui teknik apa yang akan dilakukan dalam pekerjaan yang diambil oleh pegawai.
- d. Minat (*interest*)
Merupakan sebuah keinginan atau ketulusan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaannya.

Model Analisis

Model analisis penelitian ini adalah dimana kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Model analisis dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Kompetensi merupakan variabel independen (bebas) yang diartikan sebagai penyebab timbulnya sebuah variabel dependen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (terikat).

Hipotesis

Hipotesa yang digunakan peneliti yaitu:

H1: Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian kausal merupakan jenis dalam penelitian ini. Data primer penelitian ini yaitu data dari kuesioner yang disebar. Data sekunder merupakan data tidak

langsung yang dimana sebelumnya data ini diperoleh dari suatu lembaga lain dan memiliki hubungan dengan tempat yang diteliti. Pegawai dari Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan merupakan unit analisis penelitian ini. Sampel penelitian berjumlah 38 orang. Random sampling digunakan sebagai metode penelitian. Wawancara, kuesioner, observasi dan studi dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data:

a. Uji Validitas

Kriteria pengukuran menurut Sugiyono (2019:121) yaitu:

- a. Jika r positif dan r hasil >0,30 maka pertanyaannya valid.
- b. Jika r positif dan r hasil < 0,30 maka item pertanyaan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan α dinilai reliabel jika $\geq 0,60$ yang merupakan teknik analisa *Alpha Cronbach*. (Sugiyono, 2019:129).

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana (Sugiyono, 2019:192) dirumuskan dengan:

- a. $Y = \alpha + b_1X_1 + e$
- b. Keterangan:
 Y = Kinerja pegawai
 α = Konstanta
 X_1 = Kompetensi pegawai
 b_1 = Koefisien regresi X_1

d. Analisis Determinasi (R^2)

Berikut rumus menghitung determinasi adalah:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

$$R^2 = \text{Kuadrat koefisien korelasi}$$

e. Uji t-test

Alat uji berikut ini merupakan pengujian seberapa pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

$$t = \frac{bi}{sbi}$$

Keterangan:

t = Nilai t-hitung

bi = Koefisien regresi

sbi = Standar deviasi b

Adapun kriteria pengambilan

keputusan seperti:

Jika sig t < 0,05 maka H_1 diterima

Jika sig t > 0,05 maka H_1 ditolak.

4. Hasil Dan Pembahasan Regresi Linier Sederhana

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	29,156	5,242			5,562	,000
X	2,395	,325	,776		7,373	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel dapat dibuat hasil: $Y = 29,156 + 2,395X_1$; dengan kesimpulan:

- a = 29,156 mengartikan apabila kompetensi dianggap konstan maka kinerja pegawai sebesar 29,156.
- b_1 = Koefisien kompetensi bernilai positif 2,395 berarti peningkatan kompetensi pegawai sebesar satu persen maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,395 persen.

Analisis Determinasi

Koefisien determinasi berjumlah 0,602 atau 60,2%. Hal ini menyatakan

kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai dengan besar 60,2% dan 39,8% disebabkan faktor lainnya (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi finansial).

Uji t-test

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kompetensi diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,373$ nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pada 38 responden, 55,3 persen (21 orang) adalah laki-laki dan 44,7 persen (17 orang) adalah perempuan. Dengan begitu menunjukkan instansi lebih mengutamakan laki-laki dalam menjalankan fungsi-fungsi kedinasan. Berdasarkan lama kerja pegawai pekerja yang melebihi masa 5 tahun sangat banyak merespon dibandingkan dengan masa lainnya. Hal ini mengindikasikan pegawai cukup berpengalaman dalam bekerja. Berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat ternyata responden berpendidikan S1 dengan jumlah tertinggi sebanyak 26 orang (68,4) dan jumlah terendah adalah diploma sebanyak 1 orang (2,6%). Hal ini mengindikasikan pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Badung berpendidikan tinggi.

Pengujian instrumen penelitian pada variabel kompetensi dengan nilai korelasi pada rentang 0,707 hingga 0,805, sedangkan pada variabel kinerja dengan nilai korelasi rentangan 0,359 hingga 0,746 menunjukkan nilai yang $\geq 0,30$. Sehingga dapat dikatakan pada variabel X dan Variabel Y sudah valid, sehingga dapat dipergunakan dalam analisis yang lebih lanjut lagi.

Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini mengartikan kompetensi yang dimiliki setiap pegawai semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, hal ini sama dengan kebalikannya.

Kompetensi adalah sebuah ilmu, kemampuan, dan tingkah laku wajib untuk dikuasai pada setiap pegawai untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pada kompetensi, kegiatan yang berada pada tempat kerja dari macam-macam tingkatan mengartikan ilmu dan kemampuan yang dibutuhkan oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang dilakukan secara efektif hingga tercapai pada keprofesionalitas saat kerja.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Ardiansyah (2018) mendapatkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 48 persen, sedangkan pada Umar (2015) menemukan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 54 persen, pada penelitian Prayogi (2019) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 79 persen.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompetensi yang dinilai kategori baik, indikator tertinggi pada minat dan terendah pada indikator kemampuan. Sedangkan pada variabel kinerja dengan indikator tertinggi pada pegawai Dinas Kearsipan bekerja mengikuti Standar Operasional Prosedur dan indikator dengan nilai rata-rata terendah dapat mengerti dan melakukan pekerjaannya dengan bertanggung jawab. Koefisien kompetensi bernilai positif 2,395 berarti

peningkatan kompetensi pegawai sebanyak 1% akan mempengaruhi tingkatan kinerja pegawai menjadi 2,395 persen. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Badung, yang artinya semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Badung sebesar 60,2 persen. dan 39,8% disebabkan adanya faktor lain (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi finansial).

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Badung, sekiranya dapat dilakukan terkait dengan kompetensi pegawai yaitu, perlu ditingkatkan indikator keterampilan/skill. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengikuti *workshop*/pelatihan dan seminar secara berkala. Selain itu, dalam menaikkan kinerja bisa memberikan penghargaan kepada pekerja yang memiliki prestasi.
2. Secara umum kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi finansial memiliki cukup pengaruh pada setiap kinerja pegawai, mengakibatkan sebagai pemimpin pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Badung supaya semakin mengembangkan kemampuan dari pegawainya pada pelatihan yang bisa dilakukan secara berkala.
3. Mempertahankan pengaruh signifikan antara pengetahuan, pemahaman, kemampuan, dan minat pada kinerja

pegawai, diharuskan untuk setiap pimpinan pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung agar selalu memberikan pelajaran dan arahan supaya menjaga konsistensi setiap kinerja pegawai.

4. Tetap berpegang teguh pada konsep diri dan nilai-nilai setiap pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Badung, pihak pimpinan diharuskan untuk menciptakan sebuah suasana kerja yang nyaman.

6. Daftar Pustaka

Buku

- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mulyono, 2016. *Dasar-Dasar Kearsipan*. Liberty Yogyakarta.
- Priansa, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Badung
- Sugiyono, 2019. *Metodologi Penelitian*. Alfabeta Badung.
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Badung

Jurnal

- Ardisyah, Yusuf, 2018. Pengaruh kompetensi *Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol 1 No.1
- Wahid, 2013. Hubungan Pemerintah dan birokrasi. *Jurnal TAPIS* Vol.9 No.2 Juli-Desember 2013.

Undang-Undang

- ANRI, 2009. Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 45 Tahun 2009 Tentang Kearsipan