



Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Kolaka

INFO PENULIS

Muhamad Jihad J Djafar
Universitas Sembilanbelas November Kolaka
jihaddjafar666@gmail.com

Maulid
Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Ahmad Farouq Mulku Zahari
Universitas Sembilanbelas November Kolaka

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 3, Desember 2024
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Djafar, M. J. J., Maulid, & Zahari, A. F. M. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Kolaka. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (3), 1787-1792.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Kolaka (Studi pada Sistem Online Single Submission (OSS)). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari kuisioner dengan sampel yang berjumlah 30 orang dan hasil pengamatan lapangan. Sedangkan untuk data sekunder dengan melakukan pengumpulan data melalui studi kepustakaan, dan literatur pendukung. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan statistik deskriptif. Hasil penelitian ini diolah menggunakan aplikasi Microsoft Excel untuk pengolahan data kuisioner dan SPSS untuk mengolah data hipotesis, sehingga di diperoleh hasil pengujian variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,194 kemudian nilai t-hitung sebesar 6.390 lebih besar dari t- tabel 1.701 dengan tingkat signifikan sebesar 0,593 lebih besar dari 0,05. Kemudian data diperkuat lagi dengan hasil frekuensi indikator kompetensi dan kinerja yaitu Hal ini dilihat dari perolehan persentase tertinggi pada alternatif jawaban setuju yaitu 58%. Sementara itu sebagian besar menyatakan setuju dengan kinerja dalam hal ini kuantitas sangat penting untuk menunjang pekerjaan bagi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hal ini dilihat dari perolehan persentase tertinggi pada alternatif jawaban setuju yaitu 52%. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menyimpulkan bahwa uji hipotesis di terima atau H_a : ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten kolaka dan H_0 di tolak.

Kata Kunci: Pengaruh, Kompetensi dan Kinerja

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of competency on the performance of employees of the Kolaka Regency Investment and One-Stop Integrated Services (DPM-PTSP) Department (Study on the Online Single Submission (OSS) System). This research uses quantitative research methods, the data collected consists of primary data and secondary data. Primary data comes from a questionnaire with a sample of 30 people and the results of field observations. Meanwhile, for secondary data, data collection is carried out through literature studies and supporting literature. The data analysis technique used is data analysis in this research based on descriptive statistical calculations. The results of this research were processed using the Microsoft Excel application for processing questionnaire data and SPSS for processing hypothesis data, so that the results of testing the competency variable showed that the regression coefficient (B) value was 0.194 then the t-count value of 6,390 was greater than the t-table of 1,701 with the significant level of 0.593 is greater than 0.05. Then the data was further strengthened with the results of the competency and performance frequency indicators, namely. This can be seen from the highest percentage obtained for the agree answer alternative, namely 58%. Meanwhile, the majority stated that they agreed with performance, in this case quantity is very important to support the work of employees of the Investment Service and One Stop Integrated Services. This can be seen from the highest percentage obtained for the agree answer alternative, namely 52%. Based on the results of the research and discussion, the author concludes that the hypothesis test is accepted or H_a : there is a significant influence between competence on the performance of employees of the investment service and one-stop integrated services in Kolaka Regency and H_0 is rejected.

Keywords: Influence, Competency and Performance

A. Pendahuluan

Di era digital seperti saat ini, teknologi berkembang dengan sangat cepat sehingga layanan yang cepat, tanggap, inovatif dan adaptif sangat dibutuhkan oleh pemerintah agar dapat menjalankan tata Kelola pemerintahan dengan baik. Kehadiran reformasi birokrasi dengan menempatkan fungsi aparatur pemerintah yaitu memberikan pelayanan kepada publik memberikan warna baru bagi perkembangan tata kelola pemerintahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik tertanggal 21 Juni 2018, menjelaskan bahwa dalam memberikan pelayanan perizinan, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah wajib untuk menggunakan sistem Online Single Submission (OSS) sejak proses pendaftaran hingga proses penerbitan izin. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawai, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2019:65). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Wibowo (2007:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan mengenai kebutuhan aktualisasi diri (Rivai, 2019:840). Aktualisasi diri ini merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang manusia. Apabila kompetensinya baik, maka kinerjanya pun akan meningkat.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM- PTSP) Kabupaten Kolaka, memiliki kewajiban untuk penyelenggaraan kegiatan pelayanan perizinan dan non perizinan dalam memberikan pelayanan publik yang tidak berbelit-belit, terpercaya, efektif dan efisien, transparan, partisipatif, adil, kemudian mengikuti peraturan yang berlaku, sesuai dengan konsep good governance. Layanan Online Single Submission (OSS) pertama kali di perkenalkan di Kabupaten Kolaka pada Tahun 2019 dan mulai di terapkan pada Tahun 2020 oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten

Kolaka. Karena terbilang masih baru, dalam penggunaannya masih banyak aparatur dinas terkait dan masyarakat yang belum paham betul tentang layanan ini.

Terlihat masih banyak pegawai PTSP yang berstatus Pegawai Negeri Sipil kurang memahami mekanisme pelayanan dengan menggunakan sistem/aplikasi Online Single Submission (OSS), mengakibatkan pegawai tenaga honorer yang harus menjalankan pelayanan dengan menggunakan sistem/aplikasi Online Single Submission (OSS). Akibat kurang Kompeten, pengetahuan dan pemahaman pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di bidang pelayanan berbasis online. Adapun pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Kolaka, yang telah mengikuti pelatihan peningkatan produktifitas kinerja berjumlah 16 orang pegawai. Maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Kolaka, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Kolaka (Studi pada Sistem Online Single Submission (OSS)).

B. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:25) mengemukakan pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Metode penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif mengukur data dengan angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan sehingga hasilnya bisa lebih kongkret. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket atau daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis, diisi oleh responden, selanjutnya dikembalikan ke peneliti untuk pengolahan data selanjutnya. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan variabel penelitian (Sugiyono, 2016:142).
2. Observasi (pengamatan) Observasi (pengamatan) yaitu salah satu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan terhadap obyek, baik secara langsung atau tidak langsung. Dari metode observasi ini, peneliti akan membuat pengamatan untuk memperoleh data tentang kondisi atau situasi yang ada baik dari kondisi lapangan dan aktifitas yang dilakukan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka.
3. Dokumentasi
Dokumentasi yaitu teknik perolehan data melalui penelusuran berbagai dokumen tertulis yang relevan dengan variabel yang menjadi indikator dalam penelitian ini. Dokumentasi digunakan sebagai mendukung dan pelengkap dari kuesioner dan observasi (pengamatan).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara masing- masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan aplikasi SPSS. Hasil pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini

Tabel 1. Uji Validitas Kompetensi

No.	(r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
1	1.000	0.296	Valid
2	1.000	0.296	Valid
3	1.000	0.296	Valid
4	1.000	0.296	Valid
5	1.000	0.296	Valid
6	1.000	0.296	Valid
7	1.000	0.296	Valid
8	1.000	0.296	Valid
9	1.000	0.296	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil uji validitas kompetensi pada tabel menunjukkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua nomor butir pertanyaan adalah valid dengan pengambilan keputusan r hitung $>$ r tabel atau $1.000 > 0.296$ dengan keterangan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja

No.	(r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
1	1.000	0.296	Valid
2	1.000	0.296	Valid
3	1.000	0.296	Valid
4	1.000	0.296	Valid
5	1.000	0.296	Valid
6	1.000	0.296	Valid
7	1.000	0.296	Valid
8	1.000	0.296	Valid
9	1.000	0.296	Valid
10	1.000	0.296	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil uji validitas kinerja pada tabel menunjukkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua nomor butir pertanyaan adalah valid dengan pengambilan keputusan r hitung $>$ r tabel atau $1.000 > 0.296$ dengan keterangan valid.

Uji realibilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variable penelitian. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3. Uji Reliabilitas Kompetensi

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.376	9

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha yaitu 0.376, dengan pengambilan keputusan nilai $0.376 > 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan realibel atau konsisten.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Kinerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.392	10

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha yaitu 0.392, dengan pengambilan keputusan nilai $0.392 > 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan realibel atau konsisten.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil data responden diketahui dari penyebaran angket kepada responden tersebut terdiri dari 19 pertanyaan yang dibagi menjadi 2 bagian seperti yang tercantum dalam kisi-kisi instrumen. Berdasarkan indikator yang digunakan pada fokus penelitian maka berikut temuan dan wawancara penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

a. Variabel X: Kompetensi

Tabel 5. Data Persentase Frekuensi Kompetensi

No.Item	SS		S		C		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	43%	17	56,6%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
2	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
3	8	27%	22	73%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
4	12	40%	16	53%	2	6%	0	0%	0	0%	30	100%
5	13	43%	16	53%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
6	11	36%	18	60%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
7	12	40%	17	56,6%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
8	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

9	13	43%	17	56,6%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
Rata- Rata		40%		58%		2%		0%		0%		100%

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terhadap variabel kompetensi dengan persentase 40% menyatakan sangat setuju, persentase 58% menyatakan setuju kemudian persentase 2% menyatakan cukup/netral dan persentase 0% menyatakan tidak setuju serta persentase 0% sangat tidak setuju. Berdasarkan persentase tersebut diketahui bahwa sebagian besar pegawai dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Kolaka menyatakan setuju dengan adanya kompetensi pada bagian keterampilan itu sangat penting bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dilihat dari perolehan persentase tertinggi pada alternatif jawaban setuju yaitu 58%.

b. Variabel Y: Kinerja

Tabel 6. Data Persentase Frekuensi Kinerja

No.Item	SS		S		C		TS		STS		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	20	66%	10	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
2	14	46%	16	53,3%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
3	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
4	14	46%	16	53,3%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
5	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
6	14	46%	16	53,3%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
7	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
8	15	50%	14	46%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
9	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
10	16	53,3%	14	46%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
Rata- Rata		48%		52%		0%		0%		0%		100%

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terhadap variabel kinerja dengan persentase 48% menyatakan sangat setuju dan persentase 50% menyatakan setuju kemudian persentase 0% menyatakan cukup/netral dan persentase 0% tidak setuju serta persentase 0% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan persentase tersebut diketahui bahwa sebagian besar menyatakan setuju dengan kinerja dalam hal ini kuantitas sangat penting untuk menunjang pekerjaan bagi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hal ini dilihat dari perolehan persentase tertinggi pada alternatif jawaban setuju yaitu 52%.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menyimpulkan bahwa uji hipotesis di terima atau H_a : ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten kolaka dan Ho di tolak. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,194 kemudian nilai t-hitung sebesar 6.390 lebih besar dari t-tabel 1.701 dengan tingkat signifikan sebesar 0,593 lebih besar dari 0,05. Kemudian data diperkuat lagi dengan hasil frekuensi indikator kompetensi dan kinerja yaitu Hal ini dilihat dari perolehan persentase tertinggi pada alternatif jawaban setuju yaitu 58%. Sementara itu sebagian besar menyatakan setuju dengan kinerja dalam hal ini kuantitas sangat penting untuk menunjang pekerjaan bagi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hal ini dilihat dari perolehan persentase tertinggi pada alternatif jawaban setuju yaitu 52%.

E. Referensi

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. CV Athra Samudra.
- Bukit, B., & Tasman Malusa, A. R. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. No Title. Zahir Publishing.

- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Fahmi, I. 201 12011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ismi, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi*
- Mangkunsegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moehiono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nur'aini, F. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Quadrat.
- Rivai, Veitzhal, & Eva J. Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Ruky, A. S. (2009). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Surya, D. (2003). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar.
- Triyono. (2008). *Kinerja Karyawan, Edisi Ketiga*, BPF, Yogyakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.