

Kompetensi Dan Penilaian Prestasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Pada Pengadilan Agama Gunung Sugih Kelas IB)

Osi Yunas Tari¹, Senen Mustakim^{1*}, Juhri Abdul Muin²

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia

*mustakimdr2019i@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Gunung Sugih Kelas IB Lampung Tengah. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik populasi dari seluruh pegawai yang berada di Pengadilan Agama Gunung Sugih Lampung Tengah sebanyak 28 pegawai. Data yang digunakan yaitu data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Kompetensi yaitu 5,826 nilai pada t_{tabel} dengan derajat bebas 28 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,701 karena t_{hitung} lebih dari t_{tabel} maka H_a diterima. Pengaruh penilaian prestasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel penilaian prestasi kerja yaitu 5.088 nilai t_{tabel} diperoleh 1,701 karena t_{hitung} lebih dari t_{tabel} maka H_a diterima. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Gunung Sugih Kelas IB.

Kata kunci: Kompetensi, Penilaian Prestasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

The purpose of this study was to determine the effect of competence and performance appraisal on employee performance at the Gunung Sugih Religious Court Class IB Central Lampung. This type of research is descriptive quantitative using population technique of all employees who are in the Religious Court of Gunung Sugih Central Lampung as many as 28 employees. The data used are primary data collected through questionnaires. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study are the effect of Competence (X_1) on performance (Y) partially showing the t-count value of the Competence variable, namely 5.826 values in t_{table} with 28 degrees of freedom and a significant level of 0.05 obtained 1.701 because t_{count} is more than t_{table} , then H_a is accepted. The effect of work performance (X_2) on performance (Y) partially shows that the t-count value of the work performance variable is 5.088, the table value is 1.701 because t_{count} is more than t_{table} , then H_a is accepted. The significance value of 0.000 is smaller than 0.05, indicating that jointly Competence and work performance have a positive and significant effect on the performance of the Gunung Sugih Religious Court Class IB employees.

Keywords: Competence, Work Performance Assessment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting bagi organisasi perusahaan. Oleh karena itu, tatanan tenaga kerja dalam kegiatan perusahaan atau instansi harus memiliki keterampilan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap. Untuk itu, faktor sumber daya manusia harus menjadi prioritas manajemen puncak untuk

memastikan bahwa organisasi atau perusahaan tersedia seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Besarnya peran sumber daya manusia sebagai aktor utama dan input dalam proses produksi dalam pembangunan tercapai apabila faktor-faktor pendukung optimalisasi peran tersebut tercapai. Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan peran SDM. Ketika karyawan mencapai hasil dalam

suatu organisasi atau perusahaan, mereka diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan sangat tergantung pada sejauh mana pengetahuan dan keterampilan karyawan memfasilitasi pemenuhan atau pencapaian tunjangan. Pendidikan dan pelatihan berkorelasi positif dengan kinerja pegawai.

Pengadilan Agama Gunung Sugih Kelas IB sebagai salah satu pelaksana peradilan bertanggung jawab menyelenggarakan peradilan agama yang bersih, mandiri dan bebas dari pengaruh eksekutif dan legislatif (Pasal 24 dan 25 UUD 1945). 4 Tahun 2004 tentang Pokok-pokok Peradilan) dan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang Perubahan ke-2 atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama, Nomor 49, 50, 51, 52 dan berdasarkan Pasal

53, diberikan Karena berbagai tugas dan beban kerja yang tinggi yang harus dihadapi oleh pengadilan, undang-undang membedakan antara kontrol Perdana Menteri dan Sekretariat, yang, selain aspek ketertiban administratif, mempengaruhi kelancaran peradilan.

Menurut T. Hani Handoko (2011:135), penilaian kinerja adalah "proses dimana organisasi mengevaluasi atau mengevaluasi kinerja karyawannya". Di sisi lain, Mangkuprawira (2012:166) mendefinisikan 'evaluasi kinerja pekerjaan sebagai proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan seorang individu'. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:93), "kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kompetensi, pengalaman, kejujuran, dan ketepatan waktu.

Tabel 1. Beban Kerja Pegawai Pengadilan Agama Gunung Sugih Kelas IB 2021

NO	UNIT ORGANISASI	Jumlah Pemangku Jabatan	Hasil ABK	Kelebihan / Kekurangan	Keterangan
1	Ketua Pengadilan Agama Gunung Sugih Klas 1B	1	1	0	
2	Wakil Ketua	1	1	0	
3	Hakim	5	13	-9	
4	Panitera	1	1	0	
5	Sekretaris	1	1	0	
6	Panmud Gugatan	1	1	0	
	a. Operator Komputer Perkara Gugatan	0	1	-1	
	b. Pengadministrasi Registrasi Perkara Gugatan	1	1	0	
	c. Pengadministrasi Perkara Gugatan	0	1	-1	
7	Panmud Permohonan	1	1	0	
	a. Pengregister Berkas Perkara Permohonan	0	1	-1	
	b. Pengadministrasi Perkara Permohonan	0	1	-1	
8	Panmud Hukum	1	1	0	
	a. Pengadministrasi Bidang Hukum	0	1	-1	
	b. Statistik Perkara	0	1	-1	
	c. Arsiparis Perkara	0	1	-1	
9	Kasubbag Kepegawaian dan Ortala	1	1	0	
	- Pengadministrasi Dokumen Kepegawaian	0	3	-3	
10	Kasubbag Umum dan Keuangan	1	1	0	
	a. Operator BMN	0	1	-1	
	b. Operator Umum	1	2	-1	
	c. Operator Keuangan	0	3	-3	
11	Kasubbag Perencanaan, IT dan Pelaporan	1	1	0	
	a. Operator Pelaporan dan Perencanaan	0	2	-2	
	b. Operator IT dan Website	0	2	-2	
12	Panitera Pengganti	7	12	-5	
13	Jurusita	4	3	+1	
14	Jurusita Pengganti	1	5	-4	
15	Bendahara Pengeluaran	0	1	-1	
16	Bendahara Penerimaan	0	1	-1	
	JUMLAH	29	66	-38	0

Berdasarkan tabel di atas, beban kerja pegawai Pengadilan Agama Gunung Sugih Kelas IB Tahun 2021 menunjukkan beban kerja pegawai 66 pekerjaan sedangkan jumlah pemangku jabatan sebanyak 29 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai pengadilan agama kurang ideal karena sebanyak 38 beban pekerjaan berpotensi tidak terlaksana.

Tingkat beban kerja berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, dan karyawan harus menyelesaikan beban kerja

yang diberikan dalam waktu yang ditentukan. Kinerja adalah output kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai terjadi apabila pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kinerja baik juga tercermin dari kualitas pelayanan yang diberikan, pelayanan yang lancar dan tepat waktu, inisiatif karyawan sangat baik, keterampilan dan motivasi

karyawan, serta komunikasi yang efektif untuk memberikan pelayanan yang optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif (Sugiyono, 2010). Lokasi penelitian dilakukan di Pengadilan Agama Gunung Sugih. Variabel penelitian ini adalah Kompetensi (X_1), Penilaian Prestasi Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Gunung Sugih sebanyak 29 pegawai.

Menurut Arikunto (2012) Apabila subjek kurang dari 100 orang maka pengambilan sampel semuanya, sample dalam penelitian ini keseluruhan pegawai sebanyak 29 orang. Metode analisis yang digunakan yakni Analisis statistik deskriptif, analisis kuantitatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode Uji t (secara parsial), Uj F (secara serentak), dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penghitungan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Perhitungan Regresi berganda Pengaruh Kompetensi dan Penilaian prestasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja (X_1 . X_2 . Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.926	10.045		1.585	.125
Kompetensi	1.160	.550	1.112	2.109	.045
Prestasi.Kerja	.437	.621	.371	.704	.488

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,926 + 1,160X_1 + 0,437X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 15,926, artinya jika variabel Kompetensi dan Prestasi kerja sama dengan nol atau dianggap tidak ada, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 15,926. Dan persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kompetensi dan Prestasi kerja terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada

koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 1,160 dan 0,437 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 1,160 satuan dan setiap kenaikan prestasi kerja 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,437 satuan.

Selanjutnya dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial apakah Kompetensi (X_1) dan Penilaian prestasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.196	8.451		1.443	.161
X_1	.785	.135	.752	5.826	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3, Nilai t_{hitung} variable kompetensi sebesar 5,826 dan konstanta t tabel sebesar 1,443 dengan taraf signifikansi 0,05 pada 28 db. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, diperoleh 1,701 dan H_a diterima. Signifikansi variable kompetensi pada tabel adalah 0,00. Artinya probabilitasnya adalah $0,00 < 0,05$ dan H_a diterima. Oleh karena itu, kompetensi berdampak positif terhadap kinerja staf Inkuisisi Gunung Sugih.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. (Wibowo (2012:324) Setiap organisasi menginginkan karyawannya bekerja dengan sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan utama perusahaan sesuai dengan yang direncanakan, hal tersebut dapat tercapai apabila suatu organisasi mampu mengelola dan mengembangkan karyawan yang potensial, individu karyawan yang berfungsi dengan baik yang dapat secara efektif dan efisien menangani semua beban kerja dan mengurangi masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik. Kinerja harus didukung oleh personel dengan kompetensi dan disiplin kerja yang dibutuhkan organisasi

untuk mencapai hasil yang diharapkan. Komponen utama kompetensi ialah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang saling terkait.

Organisasi berkinerja tinggi dapat membantu karyawan mereka meningkatkan kinerja mereka. Orang yang berkompeten adalah orang-orang dengan kompetensi tertentu, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang nantinya mereka perlukan untuk mendukung keberhasilan mereka dalam pekerjaan. Oleh karena itu, tujuan organisasi lebih mudah dicapai ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai organisasi dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya (Jumingan, 2012:239). Untuk menguji pengaruh penilaian kinerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan uji statistik t-test (uji). Untuk nilai t hitung $> t$ tabel, H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Penilaian prestasi kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.196	8.451		1.443	.161
X_2	.785	.135	.752	5.826	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4, variabel peringkat prestasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 5,088, konstanta sebesar 0,936 pada t_{tabel} 28 db, taraf signifikansi 0,05, $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,701, dan H_a diterima. Signifikansi variabel kinerja karyawan pada tabel adalah 0,001, yang berarti probabilitas $0,000 < 0,05$ dan H_a diterima. Artinya evaluasi prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Gunung Sugih.

Penilaian kinerja adalah proses di mana suatu organisasi mengevaluasi atau

mengevaluasi kinerja karyawannya sehingga dapat meningkatkan keputusan kepegawaian dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang instansi atau pelaksanaan jadwal kerja yang ditetapkan oleh instansi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rismansyah (2012), mengenai Dampak Evaluasi Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Empat Serangkai Palembang. Hasil analisis yang diperoleh adalah $Y = 4,84 + 0,92X$ dengan koefisien korelasi (r) = 0,95 yaitu hubungan H sangat

kuat, jika hasil analisis uji hipotesis $> 2t$ atau $18,4 > 2,027$ maka H_0 ditolak dan H_a adalah diterima. Artinya melakukan *performance review* berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis secara silmultan (uji F) antar sesama variabel X dan Y mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Kompetensi dan Penilaian prestasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	402.091	2	201.045	16.888	.000 ^b
Residual	297.624	25	11.905		
Total	699.714	27			

a. Predictors:(Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian F statistik menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,888 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan sumber daya

manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. emudian besar pengaruh kompensasi (X₁) dan pengembangan sumber daya manusia (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.550	3.417

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Dari Tabel 6. didapatkan hasil output pada Model *Summary* untuk nilai korelasi/ hubungan (R) sebesar 0,752 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,566. sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 56,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Kompetensi dan Penilaian prestasi kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Dikatakan juga bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari individu dan organisasi. Artinya, juga disebut sebagai kombinasi dari perspektif psikologis, yang mencakup kontribusi individu, dan perspektif sosiologis, yang mencakup kerangka organisasi. Penentu kinerja adalah produk kerja individu yang sesuai untuk peran atau tugas selama periode waktu tertentu dan terkait dengan ukuran nilai atau standar

spesifik dari institusi tempat individu bekerja dalam kaitannya dengan tujuan kinerja organisasi. Menurut Wibowo (2012:7), kinerja adalah tentang menyelesaikan pekerjaan dan hasil yang dicapai melalui pekerjaan. Jadi kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan. Kinerja (kinerja) adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X₁) dan Prestasi kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) Pengadilan Agama Gunung Sugih Kelas IB. Selain itu, kompetensi dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Gunung Sugih Kelas IB.

Pengaruh variable Kompetensi penilaian prestasi kerja kerja menjelaskan variable kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai kontribusi. Nilai *R square* sebesar sebesar 0,566, artinya sebesar 56,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Kompetensi dan Penilaian prestasi kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ke 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jumingan. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad 2004, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan. Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong. Harbani, 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prihadi, Syaeful F, 2004, *Assessment Centre, Identifikasi, Pengukuran dan. Pengembangan Kompetensi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Rylatt dan Lohan 1995:120 *kompetensi dan. Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Grasindo.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 4(1), 47-57.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung :ALFABETA.
- Sutrisno, Edy 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Torang. Syamsir .2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo, 2019. *Manajemen Kinerja* Jakarta: Rajawali