

# ANALISIS KORELASI KOMPETENSI DENGAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS BALAI PENGELOLAAN HUTAN PRODUKSI WILAYAH VI BANDAR LAMPUNG)

Novalia,<sup>(1)</sup> Maria Elina<sup>(2)</sup>

Universitas Sang Bumi Rua Jurai

\*email korespondensi: novaliasholehah@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi kompetensi dengan kinerja Pegawai dengan studi kasus pada balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) Wilayah VI Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 pegawai Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) Wilayah VI Bandar Lampung. Hasil pengujian hipotesis hubungan kompetensi dengan kinerja menunjukkan bahwa nilai  $r_{hit} = 0,546$  maka  $r_{hit}$  lebih besar dari nol (0), artinya Ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah VI Bandar Lampung. Derajat keeratan hubungan kompetensi dengan kinerja cukup tinggi” diuji dengan cara mengkonsultasikan nilai  $r_{hit}$  ke dalam kriteria uji. Karena harga  $r_{xy} = 0,546$  maka  $r_{xy}$  dalam kriteria uji termasuk dalam kategori hubungan sedang dengan interval antara 0,41 – 0,60.

**Kata kunci:** Kompetensi, Kinerja, Pegawai.

**Abstract.** This research aims to find out the relationship of competence with the performance of employees of the Production Forest Management Center (BPHP) Region VI Bandar Lampung. The research methods used in this study use quantitative descriptive research methods. The data collection method used is in the form of primary data and secondary data. The data collection technique used is quisioner. The samples used in this study amounted to 34 employees of the Production Forest Management Center (BPHP) of Bandar Lampung Region VI. The results of testing the competency relationship hypothesis with performance showed that the value of  $r_{hit} = 0.546$  then  $r_{hit}$  greater than zero (0), meaning that there is a relationship between competence and the performance of employees of the Regional Production Forest Management Center VI Bandar Lampung. The degree of strength of the competency relationship with high enough performance" is tested by consulting  $r_{hit}$  values into the test criteria. Because the price of  $r_{xy} = 0,546$  then  $r_{xy}$  in the test criteria belongs to the category of medium relationships with intervals between 0.41 – 0.60.

**Keywords:** Competence, Performance, Employee.

## PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia dan sumber daya infrastruktur. Diantara kedua sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Satu hal yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan adalah kompetensi para personil dalam organisasi.

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap adalah komponen kompetensi yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kompetensi dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau aset berharga yang dimiliki organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya peningkatan kompetensi dalam organisasi adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi.

Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang

mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara 2012). Marwansyah (2012, 52) mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditinggalkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Balai Pengelolaan Hutan Produksi dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.12/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 tanggal 29 Januari 2016 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Balai Pengelolaan Hutan Produksi. Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) terdiri dari 16 wilayah yang sebelumnya 18 wilayah kerja dengan nama Balai Pemantauan Pemanfaatan Hutan Produksi (BPPHP).

Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah VI yang berkedudukan di Bandar Lampung adalah unit pelaksana teknis di bidang pengelolaan hutan produksi yang

berada dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari. BPHP wilayah VI Bandar Lampung memiliki wilayah kerja propinsi Lampung, Bengkulu, DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten.

Upaya menajalankan tugas dan fungsinya Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) wilayah VI Bandar Lampung membutuhkan personil yang memiliki Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mempunyai peran penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Personil Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) Wilayah VI Bandar Lampung terdiri atas Seksi Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan Hutan Produksi sebanyak 9 (26%) pegawai, Seksi Perencanaan dan Pelaksanaan Pengelolaan Hutan Produksi sebanyak 7 (21%) pegawai, Pengendali ekosistem hutan sebanyak 4 (12%) pegawai, dan Sub Bagian Tata Usaha sebanyak 14 (41%) pegawai.

Sebagian besar pegawai pegawai yang bekerja di Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) wilayah VI Bandar Lampung berlatar belakang pendidikan S2 sebanyak 3 pegawai, lulusan S1 yaitu sebanyak 20 pegawai, lulusan D3 sebanyak 3 pegawai dan lulusan SMA sebanyak 8 pegawai.

Berdasarkan data tersebut ditemukan fenomena berupa beberapa pegawai yang

memiliki gelar kesarjanaan yang tidak linier dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Contohnya seperti lulusan sarjana koservasi hutan bekerja sebagai pengadministrasian umum pada sub bagian Tata Usaha, Ada juga lulusan SMA bekerja di Seksi Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan Hutan Produksi, tentunya permasalahan ini dapat mengganggu target waktu penyelesaian pekerjaan yang pada akhirnya mengganggu kinerja Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) wilayah VI Bandar Lampung dalam mencapai tujuan.

Secara garis besar, indikator kinerja menurut Gomes (2003, hlm. 142) terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas, kerjasama, tanggung jawab, dan kualitas diri. Berdasarkan hasil prapenelitian yang penulis fokuskan pada pegawai Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) wilayah VI Bandar Lampung diperoleh data bahwa terdapat indikasi kerja pegawai yang belum optimal. Hal ini bisa terlihat dari adanya masalah indikator kinerja pegawai yang belum sesuai dengan harapan organisasi, misalnya dari segi tanggung jawab, kualitas kerja, dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Capaian kinerja Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) Wilayah VI Bandar Lampung sebesar 16% berdasarkan hasil pra

penelitian ketidakcapaian kinerja Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) Wilayah VI Bandar Lampung disebabkan oleh keterbatasan jumlah personil, lingkup kendali yang luas serta kompetensi pegawai belum sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Permasalahan kinerja yang dihadapi Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) Wilayah VI Bandar Lampung kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya yang menyebabkan kualitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya belum optimal.

Sudarmanto (2014, 49) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Selanjutnya Prihadi (2004, 85) mendefinisikan kompetensi adalah seperangkat pola perilaku yang diperlukan pemegang jabatan untuk dipraktekkan dalam sebuah posisi dalam rangka melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya dengan

kompeten. Sedangkan menurut Triwiyatno (2011) mendefinisikan kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan seorang pegawai yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan keahlian dalam menjalankan tugas dan profesinya serta melaksanakan kewajiban-kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan dipraktekkan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan fungsinya dengan kompeten.

Berdasarkan pendapat Hutapea dan Thoah (2012, 28) terdapat empat Dimensi dan indikator kompetensi sebagai berikut :

#### 1. Pengetahuan

Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut :

- a. Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita  
(*Deklaratif*)

Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita

ketahui (*Procedural*), Mengerti tentang *how*, *when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*Strategic*).

## 2. Keterampilan

Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

## 3. Perilaku

Disamping pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

## 4. Pengalaman kerja

Banyak organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup.

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). Selain itu kinerja juga merupakan penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang pada rencana strategis suatu organisasi yang didukung oleh kompetensi.

Menurut Arifin dalam (Ahiruddin: 2020) dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sinambela (2012, 187), pengukuran kinerja

sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud atau tujuan yaitu:

1. Pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik.
2. Pengukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Pasolong (2013, 177) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kualitatif atau kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian atau suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator

1. Masukan (*input*),
2. Keluaran (*outputs*),
3. Hasil (*outcomes*),

4. Manfaat (*benefits*),

5. Dampak (*impacts*).

Menurut Hasil penelitian sebelumnya tentang

Sriwidodo (2010) mengatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik.

Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja pegawai seperti profesional dan fungsional. Instansi pemerintah akan memberikan kenaikan pangkat jabatan lebih tinggi bila memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan sesuai tugas utama. Karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan

organisasi atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 pegawai Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) Wilayah VI Bandar Lampung.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang diolah dari item angket mengenai pernyataan kompetensi kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) wilayah VI Bandar Lampung. adapun kuesioner nya adalah sebagai berikut:

Keterangan

Sangat Setuju	: SS
Setuju	: S
Kurang Setuju	: KS
Tidak Setuju	: TS
Sangat Tidak Setuju	: STS

Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui pernyataan kompetensi kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Produksi

(BPHP) wilayah VI Bandar Lampung. Kuesioner ini disebar ke 34 responden dan kemudian dilakukan olah data dan dianalisis secara sederhana akan disebar kemudian akan dilakukan olah data sederhana. Berikut merupakan tabulasi hasil kuesioner dari 34 peserta.

Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 16 (47%) responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 18(53%) responden adalah berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia memperlihatkan bahwa sebanyak 7 responden (20%) berusia antara 21-30 tahun, sebanyak 14 responden (31 %) berusia antara 31-40 tahun, sebanyak 12 responden (35%) berusia antara 41 – 50 tahun dan sebanyak 5 responden (14%) berusia lebih dari 50 tahun.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa sebanyak 29 (80,56%) responden berpendidikan SMA, sebanyak 6 (16,67) berpendidikan Sarjana, dan sebanyak 1 (2,78) berpendidikan S2.

Berdasarkan hasil angket tentang kinerja yang terdiri atas indikator masukan (input), keluaran (outputs), hasil (outcomes), manfaat (benefits) dan dampak (impacts) diperoleh hasil sebagai berikut : rata-rata

Uraian Angket Kinerja	Pernyataan					$\Sigma$
	SS	S	KS	TS	STS	
P1	22	11	1	0	0	34
P2	19	10	5	0	0	34
P3	15	15	4	0	0	34
P4	11	17	6	0	0	34
P5	8	18	8	0	0	34
P6	19	15	0	0	0	34
P7	16	16	2	0	0	34
P8	20	11	3	0	0	34
P9	17	17	0	0	0	34
P10	20	14	0	0	0	34
Jumlah	167	144	29	0	0	340
Rata*	16,7	14,4	2,9	0	0	34
%	49,12	42,35	8,53	0	0	100,00

sebanyak 17 (49,12%) responden menjawab sangat setuju, 14 (42,35%) responden menjawab setuju mengenai kinerja pegawai dan sisanya sebanyak 3 (8,53%) responden menjawab kurang setuju dengan kinerja pegawai di Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah VI Bandar Lampung.

Derajat keeratan hubungan kompetensi dengan kinerja cukup tinggi” diuji dengan cara mengkonsultasikan nilai  $r_{hit}$  ke dalam kriteria uji. Karena harga  $r_{xy} = 0,546$  maka  $r_{xy}$  dalam kriteria uji termasuk dalam kategori hubungan sedang dengan interval antara 0,41 – 0,60.

Kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentuka tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian hipotesis hubungan kompetensi dengan kinerja menunjukan bahwa nilai  $r_{hit} = 0,546$  maka  $r_{hit}$  lebih besar dari nol (0), artinya Ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah VI Bandar



Lampung. Derajat keeratan hubungan kompetensi dengan kinerja cukup tinggi” diuji dengan cara mengkonsultasikan nilai  $r_{hit}$  ke dalam kriteria uji. Karena  $r_{xy} = 0.546$  maka  $r_{xy}$  dalam kriteria uji termasuk dalam kategori hubungan sedang dengan interval antara 0,41 – 0,60. Nilai  $t$  hitung variabel kompetensi yaitu 3.684 dengan konstanta 4.498 pada  $t$  tabel dengan db 34 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,691 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.684 > 1.691$  maka  $H_a$  diterima. Signifikasi variabel pengalaman kerja pada tabel adalah 0.01 kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. artinya kompetensi berhubungan erat dengan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah VI Bandar Lampung

## DAFTAR PUSTAKA

- Hutapea, Parulian, dan Nurianna Thoha. 2012. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ahiruddin. 2020. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Propinsi Lampung, *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai(JMMS)*
- Jumingan. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Prihadi, Syaeful F. 2004. *Assessment Centre, Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sriwidodo, Untung-. 2010. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 4 (1).

- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Triwiyatno, Aris. 2011. *Buku Ajar Sistem Kontrol Analog*. Semarang: UNDIP.