



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BANYUWANGI**

*diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada
program studi Ilmu Administrasi Negara*

SKRIPSI

Oleh

**Indah Suciati
200910201108**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JEMBER
2025**



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BANYUWANGI**

*diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada
program studi Ilmu Administrasi Negara*

SKRIPSI

Oleh

**Indah Suciati
200910201108**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JEMBER
2025**

PERSEMBAHAN

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. orang tua saya Bapak Muhlisin dan Ibu Asmania yang telah memberikan do'a, nasehat serta dukungan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi dengan lancar;
2. saudara saya Intan Nur Aini Putri dan Indriani Naura Zulfa yang telah memberikan dukungan dan doanya hingga saya sampai dititik ini.
3. seluruh keluarga besar yang senantiasa mendoakan serta mendukung saya dalam menempuh pendidikan;
4. almamater yang saya banggakan, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

MOTTO

"The excellence of a service or product depends upon the competence of the people who produce it."

(Keunggulan suatu layanan atau produk bergantung pada kompetensi orang yang memproduksinya)¹

¹ John C. Maxwell, *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Suciati

NIM : 200910201108

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 6 Desember 2024

Yang menyatakan,

Indah Suciati

NIM 200910201108

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi* telah diuji dan disetujui oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

hari : Jum'at
tanggal : 6 Desember 2024
tempat : Ruang Ujian 210 Lantai 2 FISIP

Pembimbing

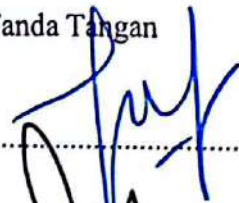

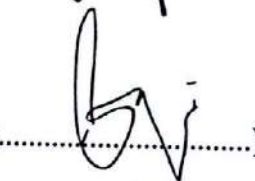

1. Pembimbing Utama

Nama : Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si.
NIP : 197003221995122001

2. Pembimbing Anggota

Nama : Dr. Sutomo, M.Si.
NIP : 196503121991031016

Tanda Tangan

()
()
()
()

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Drs. Agus Suharsono, M.Si
NIP : 196308141989031023

2. Penguji Anggota

Nama : Dr. Setyowati Karyaningtyas S.Sos., M.Si
NIP : 198807172024212048

ABSTRACT

This study aims to explain the influence of competence on the performance of employees of the Banyuwangi Regency regional secretariat. To produce superior and competitive Human Resources, high competence is needed. Competence as a component of HR quality has a significant effect on performance. The performance achievements of the regional secretariat in 2023 were in the first quarter with a value of 94.07, and the second quarter with a value of 94.15, and the third quarter with a value of 97.83, and the fourth quarter with a value of 100.00. Based on these data, it can be concluded that the performance achievement value of the regional secretariat continues to increase from the first quarter to the fourth quarter. The last assessment was in the fourth quarter with a value of 100.00. The performance achievement value is categorized as good. So the Banyuwangi Regency regional secretariat can be considered to have carried out its main tasks and functions well, this is certainly inseparable from the competence of its employees. This type of research is associative research with a quantitative approach. The population in this study was all regional secretariat staff in Banyuwangi district, totaling 156, while the research sample was 61 officials. Determining the number of samples uses the Slovin formula, while the sampling technique uses proportionate random sampling. Data collection techniques in this research used questionnaires, The respondent's answer data was tested for validity using Product Moment Pearson Correlation and then tested for reliability with Cronbach's Alpha using SPSS. This research used the Spearman Rank correlation test as a data analysis technique to determine the influence of the two variables, with a calculation result of 0.768, which means that competence has an influence strong impact on performance. Furthermore, from the significance test, t_{count} was $8.417 > t_{table}$ 2.000. Thus, the decision taken is to reject H_0 and accept H_1 , meaning that there is a significant relationship between competency and employee performance.

Keywords: *competency, Employee performance, Banyuwangi District Regional Secretariat*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi. Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berdaya saing, diperlukan kompetensi yang tinggi. Kompetensi sebagai salah satu komponen kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Capaian kinerja sekretariat daerah tahun 2023 yaitu pada triwulan I dengan nilai 94,07, triwulan II dengan nilai 94,15, triwulan III dengan nilai 97,83, dan triwulan IV dengan nilai 100,00. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai capaian kinerja sekretariat daerah terus mengalami peningkatan dari triwulan I sampai triwulan IV. Penilaian terakhir yaitu pada triwulan IV dengan nilai 100,00. Nilai capaian kinerja tersebut dikategorikan baik. Maka sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi dapat dikatakan telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, hal ini tentunya tidak terlepas dari kompetensi pegawainya. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretariat daerah di kabupaten banyuwangi yang berjumlah 156 orang, sedangkan sampel penelitian sebanyak 61 orang pejabat. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional random sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, Data jawaban responden diuji validitasnya menggunakan korelasi product moment pearson kemudian diuji reliabilitasnya dengan *cronbach alpha* menggunakan program SPSS. Penelitian ini menggunakan uji korelasi spearman rank sebagai teknik analisis data untuk mengetahui pengaruh kedua variabel, dengan hasil perhitungan sebesar 0,768 yang berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Selanjutnya dari uji signifikansi diperoleh nilai thitung sebesar 8,417 > tabel 2,000. Dengan demikian maka keputusan yang diambil adalah menolak H0 dan menerima H1 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi, kinerja pegawai, Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi

RINGKASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi; Indah Suciati; 200910201108; 2024; 38 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi. Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang unggul dan siap bersaing, diperlukan kompetensi yang tinggi. kompetensi sebagai komponen kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja. kinerja ASN yang profesional di Indonesia mencapai 60,9%, sudah jauh diatas target yaitu 10%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja ASN Indonesia sangat baik dan profesional. Berdasarkan hasil rapat koordinasi nasional atau rakornas kepegawaian tahun 2023, Banyuwangi masuk dalam kategori utama implementasi NSPK (Norma Standar Prosedur dan Kriteria) manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) terbaik. Selain itu Pemerintah Kabupaten Banyuwangi juga meraih penghargaan sebagai kabupaten pilot project terbaik pertama untuk kategori kabupaten dengan poin sebesar 66,82 dalam penerapan Sistem Informasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) RI. kinerja ASN banyuwangi dalam aspek peningkatan kualitas SDM aparatur adalah 80% sesuai dengan target, dengan capaian 100%. Untuk realisasi aspek pegawai berkinerja baik adalah 97% dengan target 92,5%, maka capaiannya sudah 105%. Sedangkan untuk realisasi aspek profesionalitas ASN adalah 90,19% dengan target 78%, maka capaiannya sudah 116%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja ASN Banyuwangi sangat baik dan profesional. Berdasarkan Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Banyuwangi menunjukkan bahwa Capaian kinerja sekretariat daerah pada tahun 2023 yaitu triwulan I dengan nilai 94,07, dan triwulan II dengan nilai 94,15, dan triwulan III dengan nilai 97,83, dan triwulan IV dengan nilai 100,00. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai capaian kinerja sekretariat daerah terus mengalami peningkatan dari triwulan I hingga triwulan IV. Penilaian terakhir triwulan IV dengan nilai 100,00. nilai capaian kinerja tersebut dikategorikan baik. Maka sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi dapat dianggap telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik, hal tersebut tentunya tidak lepas dari kompetensi pegawainya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai sekretariat daerah kabupaten banyuwangi yang berjumlah 156 sedangkan sampel penelitian berjumlah 61 pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling*. Data yang diperlukan diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada pegawai, yaitu 61 responden. Data tersebut kemudian diolah menggunakan program SPSS. Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan *Rank Spearman* untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan setiap item pernyataan kuesioner yang diberikan kepada 61 responden valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji rank spearman, koefisien korelasi antara kedua variable adalah 0,768. Besar koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh kuat antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai. Dengan begitu, hasil *Rank Spearman* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi pegawai (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} adalah 8,417, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,000. Hal tersebut berarti nilai $t_{hitung} (8,417) > t_{tabel} (2,000)$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai. Hasil uji statistik di atas memperkuat teori yang dikemukakan oleh Priansa (2021:252) bahwa kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, berkah, hidayah, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak sehingga peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Suyani Indriastuti, S.Sos.,M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember dan selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan pengarahan, wawasan, waktu dalam membimbing penulisan skripsi ini;
3. Dr. Dina Suryawati, S.Sos., M.AP selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.;
4. Dr. Sutomo, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan pengarahan, wawasan, waktu dalam membimbing penulisan skripsi ini;
5. Drs. Supranoto, M.Si, Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama menjadi mahasiswa;
6. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, pengalaman baru selama masa perkuliahan;
7. Bapak Mulyono selaku operator Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang selalu sabar memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan mengarahkan proses administrasi selama perkuliahan;
8. Segenap karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah memberikan pelayanan administrasi dan menunjang

pembelajaran selama perkuliahan;

9. Orang tua saya, Bapak Muhlisin dan Ibu Asmania, yang telah memberikan do'a, nasehat serta dukungan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi dengan lancar dan baik;
10. Saudara saya Intan Nur Aini Putri dan Indriani Naura Zulfa yang selalu memberikan do'a dan dukungan hingga saya sampai di titik ini;
11. Seluruh keluarga besar saya yang tidak bisa saya sebutkan satu – persatu;
12. Teman-teman seperjuangan Administrasi Negara Angkatan 2020 dan teman – teman dekat lainnya yang telah memberikan pengalaman berharga selama masa perkuliahan, serta memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai;
13. Seluruh Responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi yang sangat baik sekali membantu saya selama masa penelitian;

Peneliti juga menerima saran dan kritik dari pihak mana pun demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembacanya.

Jember, 6 Desember 2024

Penulis,



Indah Suciati

NIM 200910201108

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN	ii
MOTTO.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN.....	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN.	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR ISTILAH	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Konsep Kompetensi.....	8
2.2 Konsep Kinerja.....	9
2.3 Keterkaitan antara Kompetensi dengan Kinerja	10
2.4 Penelitian Terdahulu.....	11
2.5 Hipotesis	15

BAB 3. METODE PENELITIAN	16
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	16
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	17
3.3 Populasi dan Sampel	17
3.3.1 Populasi.....	17
3.3.2 Sampel.....	14
3.4 Teknik Pengumpulan Data	18
3.4.1 Data Primer.....	18
3.4.2 Sekunder	19
3.5 Definisi Operasional Variabel	19
3.5.1 Variabel Independe	19
3.5.2 Variabel Dependensi.....	20
3.6 Uji Instrumen Penelitian	21
3.6.1 Uji Validitas.....	21
3.6.2 Uji Reliabilitas	21
3.7 Teknik Analisis Data	21
3.7.1 Uji Korelasi rank spearman.....	21
3.7.2 Uji Hipotesis	22
 BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian	23
4.2 Deskripsi karakteristik Responden	23
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	24
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	24
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	25
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	25
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel	26
4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi.....	26
4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	27
4.4 Hasil Uji.....	29

4.4.1 Uji Validitas.....	29
4.4.2 Uji Reliabilitas	30
4.5 Analisis Data	30
4.5.1 Uji Korelasi Rank Spearman.....	30
4.5.2 Uji t	31
4.6 Pembahasan	32
 BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	34
5.2 Saran.....	34
 DAFTAR PUSTAKA	36
LAMPIRAN-LAMPIRAN	38

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kompetensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.....	2
Tabel 1.2 Kinerja ASN Indonesia	3
Tabel 1.3 Kinerja Pegawai	3
Tabel 1.4 Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Tahun 2023	4
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian	18
Tabel 4.1 Jenis kelamin responden	24
Tabel 4.2 Usia responden	24
Tabel 4.3 Lama bekerja responden.....	25
Tabel 4.4 Pendidikan terakhir responden	25
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi variabel kompetensi	26
Tabel 4.6 Kelas interval kompetensi	27
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi variabel kinerja.....	28
Tabel 4.8 Kelas interval kinerja.....	28
Tabel 4.9 Ringkasan hasil uji validitas variabel kompetensi	29
Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel kinerja	29
Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi	30
Tabel 4.12 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja.....	30
Tabel 4.13 Hasil uji korelasi rank spearman.....	31
Tabel 4.14 Hasil Uji t	32

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kompetensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi
- Lampiran 2. Kinerja ASN Indonesia
- Lampiran 3. Kinerja Pegawai
- Lampiran 4. Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Tahun 2023
- Lampiran 5. Jumlah Sampel Penelitian
- Lampiran 6. Definisi Operasional Variabel Kompetensi
- Lampiran 7. Definisi Operasional Variabel Kinerja
- Lampiran 8. Hasil Tabulasi silang variabel kompetensi
- Lampiran 9. Kuesioner
- Lampiran 10. Tabulasi data variabel kompetensi
- Lampiran 11. Tabulasi data variabel kinerja
- Lampiran 12. Hasil uji validitas variabel kompetensi (X)
- Lampiran 13. Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)
- Lampiran 14. Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi
- Lampiran 15. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja
- Lampiran 16. Hasil uji korelasi Rank Spearman
- Lampiran 17. Surat ijin penelitian dari LP2M
- Lampiran 18. Surat Pengantar penelitian dari BAKESBANGPOL
- Lampiran 19. Surat dari Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	15
--------------------------------------	----

DAFTAR ISTILAH

Istilah	Keterangan
ASN	Aparatur Sipil Negara
BKN	Badan Kepegawaian Negara
BKD	Badan Kepegawaian Daerah
FGD	<i>Focus Group Discussion</i>
JDIHN	Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional
LPPD	Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
NSPK	Norma Standar Prosedur dan Kriteria
SDM	Sumber Daya Manusia
SAKIP	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Science</i>
TPID	Tim Pengendalian Inflasi Daerah

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang penting dalam setiap organisasi karena memiliki peran sebagai pelaksana kegiatan organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting yang berpengaruh signifikan dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi. Daya saing suatu organisasi secara substansial dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan siap bersaing, diperlukan kompetensi yang tinggi. kompetensi sebagai komponen kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sedarmayanti, 2017)

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang No 5 Tahun 2014, menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara sebagai profesi didasarkan pada prinsip kompetensi yang sesuai dengan tuntutan bidang dan tugasnya. Kemudian berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia nomor 10 tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam pasal 1 ayat 5 disebutkan bahwa Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai atau anggotanya (Sinambela, 2016). Oleh karena itu, untuk keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, perlu adanya peningkatan kompetensi anggotanya. Dengan meningkatkan kompetensi, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, tetapi juga memberikan landasan yang kuat untuk mencapai tujuan dan visi organisasi (Sinambela, 2016). Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang digunakan untuk meningkatkan kinerja yang memadai/sangat berkualitas dan mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu (Sedarmayanti,2017). Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi (Sedarmayanti, 2017).

Tabel 1.1 Kompetensi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi

Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Persentase Peningkatan kualitas SDM Aparatur	80	80	100
Indeks profesionalitas	78	90,19	116

Sumber : LAKIP BKD Banyuwangi, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut di atas menunjukkan bahwa persentase peningkatan kualitas SDM aparatur adalah 80% sesuai dengan target, dengan capaian 100%. Sedangkan indeks profesionalitas mencapai 116% dengan target 78% terealisasi 90,19%. Pada aspek peningkatan kualitas SDM aparatur dan indeks profesionalitas kualifikasi penilaian didasarkan pada peningkatan kompetensi pegawai. Maka hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai sekretariat daerah kabupaten banyuwangi tinggi. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan siap bersaing, diperlukan kompetensi yang tinggi. kompetensi sebagai komponen kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja pegawai ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Kinerja pegawai pada dasarnya adalah suatu gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, dimana tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat diketahui dari kualitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi pemerintahan. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwasanya salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut (Hasibuan, 2017). Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Kinerja pegawai di Indonesia saat ini mengalami banyak kemajuan mulai dari modernisasi dan digitalisasi yaitu penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik melalui layanan administrasi berbasis online yang mulai diterapkan di berbagai instansi. Peningkatan kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Selain itu juga adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja pegawai melalui sistem pengawasan dan evaluasi kinerja yang lebih ketat (*MENPANRB,2023*)

Tabel 1.2 Kinerja ASN Indonesia

Sasaran Strategis	Target	Realisasi	Capaian (%)
Terwujudnya pegawai yang Profesional	10%	60,9%	609,00

Sumber : LAKIP MENPANRB, data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut di atas menunjukkan bahwa angka kinerja pegawai yang profesional di Indonesia mencapai 60,9%, sudah jauh di atas target yaitu 10%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Indonesia sangat baik dan profesional.

Berdasarkan hasil rapat koordinasi nasional atau rakornas kepegawaian tahun 2023, Banyuwangi masuk dalam kategori utama implementasi NSPK (Norma Standar Prosedur dan Kriteria) manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) terbaik. Selain itu Pemerintah Kabupaten Banyuwangi juga meraih penghargaan sebagai Kabupaten pilot project terbaik pertama untuk kategori Kabupaten dengan poin sebesar 66,82 dalam penerapan Sistem Informasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) RI.

Tabel 1.3 Kinerja Pegawai

Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Persentase Pegawai berkinerja baik	92,5	97	105

Sumber : LAKIP BKD Banyuwangi, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut diatas menunjukkan bahwa persentase pegawai berkinerja baik aspek pegawai berkinerja baik adalah 97% dengan target 92,5%, maka capaian nya sudah 105%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sekretariat daerah Banyuwangi sangat baik.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyuwangi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyuwangi, sebagaimana telah diubah dua kali dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banyuwangi Nomor 6 Tahun 2020 dan Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi, Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Jadi sekretariat daerah berperan penting dalam membantu bupati secara administratif. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut tentu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang kompeten, sehingga tugas pokok dan fungsi tersebut dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No. 03/2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai ASN menyatakan bahwa evaluasi kinerja Pegawai ASN dilakukan dengan menetapkan predikat kinerja pegawai ASN berdasarkan capaian kinerja organisasi. Maka Kinerja ASN sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi dapat dilihat berdasarkan capaian kinerja sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi.

Tabel 1.4 Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Tahun 2023

	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
Nilai Capaian Kinerja	94,07	94,15	97,83	100,00

Sumber : Setda Kabupaten Banyuwangi, data diolah, 2024

Berdasarkan Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Banyuwangi menunjukkan bahwa Capaian kinerja sekretariat daerah pada tahun 2023 yaitu triwulan I dengan nilai 94,07, dan triwulan II dengan nilai 94,15, dan triwulan III dengan nilai 97,83, dan triwulan IV dengan nilai 100,00. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai capaian kinerja sekretariat daerah terus mengalami peningkatan dari triwulan I hingga triwulan IV. Penilaian terakhir triwulan IV dengan nilai 100,00. nilai capaian kinerja tersebut dikategorikan baik. Maka sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi dapat dianggap telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik, hal tersebut tentunya tidak lepas dari kompetensi pegawainya.

Sekretariat Dearah Kabupaten Banyuwangi juga memperoleh beberapa penghargaan diantaranya :

1. Penghargaan sebagai anggota JDIHN (Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional) terbaik pertama nasional untuk tingkat kabupaten, sekaligus dinobatkan sebagai Best of The Best JDIHN 2023 (Tupoksi Bagian Hukum)
2. Penghargaan TPID (Tim Pengendalian Inflasi Daerah) Terbaik untuk region Jawa-Bali 2023 (Tupoksi Bagian Perekonomian)
3. Meraih Nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dengan predikat A tahun 2023 (Tupoksi Bagian Organisasi)
4. LPPD terbaik se indonesia kategori kabupaten Tahun 2023 (Tupoksi Bagian Pemerintahan).

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan siap bersaing, diperlukan kompetensi yang tinggi. kompetensi sebagai komponen kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sedarmayanti, 2017). Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai atau anggotanya (Sinambela, 2016). Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009). Maka keberhasilan suatu instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya

bergantung pada kompetensi para pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidangnya. Tanpa adanya kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya, maka suatu instansi tidak dapat mencapai nilai capaian kinerja yang baik.

Hasil penelitian dari Akhmad Fauzi (2019) menyebutkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Tri Ratnaningsih dan Ana S.R (2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. Yarni Herawati (2019) menyebutkan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan Lampung Tengah. Berdasarkan pada kesenjangan penelitian tersebut, maka peneliti ingin mengetahui apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi. Untuk menganalisis hal tersebut, peneliti menggunakan konsep kompetensi menurut sedarmayanti (2017) dan konsep kinerja menurut sudarmanto (2009).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat teoritis yaitu sebagai sumber kepustakaan untuk penelitian lanjutan yang terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang penting dalam suatu organisasi.

2.1 Konsep Kompetensi

Kompetensi merupakan aspek utama dalam mencapai kinerja yang optimal. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sangat menunjang terbentuknya kinerja yang optimal. Menurut Spencer dalam Kusumah (2017), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu yang memiliki hubungan sebab akibat atau sebagai sebab-akibat yang digunakan sebagai tolok ukur kinerja yang efektif dan unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. menurut Amstrong dalam Moeheriono (2014: 6) kompetensi adalah “dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya”. Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kemampuan berdasarkan pada perilaku kerja, keterampilan, serta pengetahuan yang didukung oleh kinerja dan penerapannya dalam pekerjaan pada tempat kerja dalam kaitannya menggunakan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan (Sutrisno, 2016). Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang digunakan untuk meningkatkan kinerja yang memadai/sangat berkualitas dan mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu (Sedarmayanti,2017). Maka dapat disimpulkan

bahwa kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja yang tolak ukurnya dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari pegawai tersebut atau Kemampuan sumber daya manusia untuk bekerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Indikator kompetensi yang digunakan yaitu menurut sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut.

1. Pengetahuan, yaitu pemahaman mendalam terhadap sesuatu yang diperoleh melalui pengalaman/pendidikan
2. Keterampilan, yaitu penguasaan suatu pengetahuan / kemampuan khusus untuk melakukan suatu pekerjaan
3. Sikap, yaitu kondisi mental / perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan

2.2 Konsep Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau instansi pemerintahan. Menurut Arif Yusuf Hamali (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedarmayanti (2017) juga mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dilakukan pegawai dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Moetheriono (2014) “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar atau

tujuan yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2017).

Dari pengertian mengenai kinerja pegawai di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu pencapaian pada pegawai berupa hasil kualitas dan kuantitas kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pemahaman dan pengukuran kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan sebagai tolok ukur menurut John Miner dalam sudarmanto (2009) sebagai berikut.

a. Kualitas

Kualitas adalah ukuran seberapa baik pekerjaan memenuhi standar, mencakup tingkat keakuratan, kerusakan, dan kecermatan.

b. Kuantitas

Kuantitas melibatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, mencerminkan sejauh mana pencapaian terhadap target yang telah ditetapkan.

c. Penggunaan waktu dalam kerja

Penggunaan waktu dalam kerja mencakup aspek-aspek seperti tingkat kehadiran, keterlambatan, dan seberapa efektif jam kerja tersebut.

d. Kerja sama

Kerja sama melibatkan sejauh mana seseorang dapat bekerja sama dengan orang lain dengan efektif dan efisien

2.3 Keterkaitan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Kompetensi dan kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang erat. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, semakin besar kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang

tinggi dan sesuai dengan standar yang diharapkan. Sebaliknya, kinerja pegawai yaitu hasil yang dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan akan mencerminkan sejauh mana kompetensi tersebut diterapkan. Pegawai yang kompeten cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

Priansa (2021:252) bahwa kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh kinerja pegawai yang tinggi dan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar munculnya kinerja terbaik yang diinginkan. Abdi dan Wahid (2018) mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Apabila kompetensi yang dimiliki pegawai semakin memadai, maka pegawai akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktik semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* atau uraian tugas yang ditetapkan.

Berdasarkan teori-teori yang menghubungkan antara kompetensi dengan kinerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu kinerja dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat dilihat dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perilaku atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Maka dari itu, pegawai yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan meningkat atau tercapai dan sebaliknya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yang relevan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti. Penelitian ini berfungsi sebagai dasar atau landasan dalam merumuskan penelitian baru. Tinjauan terhadap penelitian terdahulu penting dilakukan dalam setiap penelitian untuk mengetahui

perkembangan ilmu, kesenjangan pengetahuan, serta temuan-temuan yang sudah ada di bidang tersebut. Penulis mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan dan acuan dalam melakukan penelitian, diantaranya sebagai berikut.

- a. Adi Kurnia, dan Andi (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Hasil dari Penelitian ini menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.
- b. Akhmad Fauzi (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”. Hasil dari Penelitian ini menyebutkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- c. Tri Ratnaningsih dan Ana S.R (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta”. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta.
- d. Ani Surtiani, Iin Kurniasih, Yuyun Mulyati, Teguh Sandjaya (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sespim lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia” . Hasil Penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri.
- e. Yarni Herawati (2019) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018”

dengan hasil penelitian kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan tersebut, empat penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, dan satu penelitian menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Adi Kurnia dan Andi	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya	Kompetensi pegawai (X) Kinerja pegawai (Y)	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya	Variabel penelitian Kompetensi dan kinerja,	Lokasi penelitian, serta metode penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan <i>non probability sampling</i> dan analisis regresi
2.	Akhmad Fauzi	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Kompetensi pegawai (X) Kinerja pegawai (Y)	kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.	Variabel penelitian Kompetensi dan kinerja	Lokasi Penelitian, Metode penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan <i>total sampling</i> dan <i>path analysis</i> .
3.	Tri Ratnaningsih dan Ana S.R	Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja	Kompetensi pegawai (X)	terdapat pengaruh yang signifikan antara	Variabel penelitian Kompetensi dan kinerja,	Lokasi penelitian Metode deskriptif

		pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta	Kinerja pegawai (Y)	kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta		kuantitatif, menggunakan sampel jenuh dan uji korelasi <i>product momen pearson</i>
4.	Ani Surtiani, Iin Kurniasih, Yuyun Mulyati, Teguh Sandjaya	Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sespim lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia	Kompetensi pegawai (X) Kinerja pegawai (Y)	terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri.	Variabel penelitian Kompetensi dan kinerja, serta pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif, menggunakan uji korelasi <i>Rank Spearman</i>	Lokasi penelitian, menggunakan <i>stratified random sampling</i>
5.	Yarni Herawati	Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018	Pengalaman kerja (X1), Kompetensi pegawai (X2), kinerja pegawai (Y)	kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif	Lokasi penelitian, Jumlah variabel ada 3 yaitu Pengalaman kerja (X1), Kompetensi pegawai (X2), kinerja pegawai (Y), menggunakan <i>Simple random sampling</i> , menggunakan uji F (simultan)

Sumber : data diolah, 2024

2.5 Hipotesis

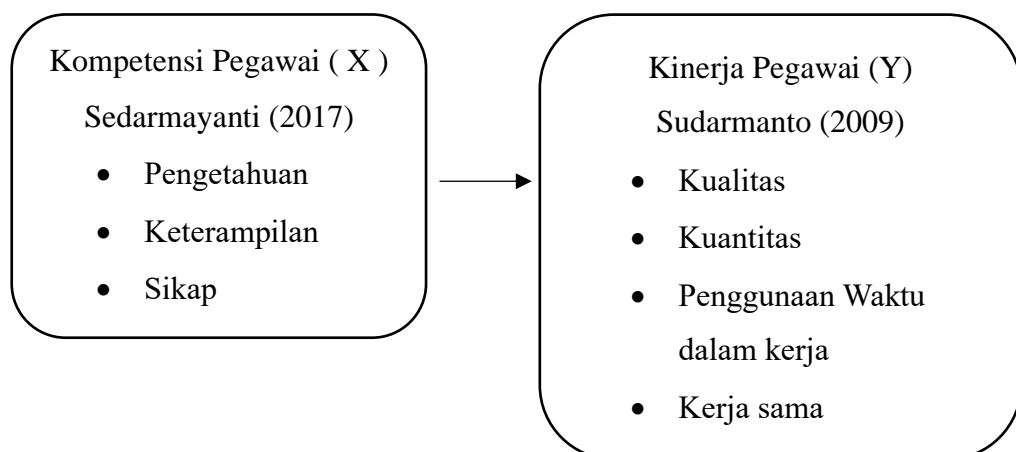
Berdasarkan uraian tentang teori dan data riset yang telah dikemukakan, maka penelitian ini berpijak pada hipotesis sebagai berikut.

H0 : Tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi

H1 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka ini berfungsi sebagai landasan untuk memahami fenomena yang sedang dipelajari, hubungan antar variabel, dan mengarahkan arah penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi, maka kompetensi pegawai sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Untuk variabel X yaitu kompetensi pegawai menggunakan konsep dari Sedarmayanti (2017) yang indikatornya terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap, untuk variabel kinerja pegawai menggunakan konsep dari Sudarmanto (2009) yang indikatornya terdiri dari kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (Sumber : data diolah, 2024)

BAB 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah dalam penelitian yang didasarkan pada ciri – ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data guna menjawab suatu pertanyaan atau memecahkan masalah penelitian. Metode penelitian adalah cara atau prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyimpulkan data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Metode ini mencakup serangkaian langkah yang sistematis untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan secara objektif, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan.. Tujuan utama dari metode penelitian yaitu untuk mendapatkan hasil yang valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pemilihan metode penelitian yang tepat sangat bergantung pada jenis pertanyaan penelitian dan karakteristik data yang diinginkan. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, peneliti menggunakan metode penelitian sebagai berikut.

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, sistematis, dan dapat diulang (Sugoyono,2018). Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2018). Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2018). Sehingga dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi di Jalan Ahmad Yani Nomor 100, Kelurahan Taman Baru, Kecamatan Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan selama periode dua bulan, yang dimulai bulan Mei – Juni 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 156 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2018). Fungsi sampel adalah mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang faktual sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili). Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif maka peneliti menggunakan teori Slovin dalam Husein Umar (2014) dan diperoleh jumlah sampel 61 pegawai.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

E = Batas Toleransi Kesalahan (Error) 10 %

$$n = \frac{156}{1+156 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{156}{2,56}$$

$$n = 60,9375$$

$$n = 61$$

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *proportionate random sampling*. *Proportionate random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara mengambil wakil dari setiap kelompok yang ada dalam populasi. Jumlah sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 (Lampiran 5).

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Berikut jenis data dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, jadi sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini bersifat orisinal dan belum melalui proses pengolahan atau analisis sebelumnya. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dilakukan dengan cara pembagian kuesioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Kuesioner yang diberikan menggunakan skala likert dengan jawaban responden dibagi menjadi 4 kategori penilaian sebagai berikut : jawaban sangat setuju diberi skor 4; setuju diberi skor 3; kurang setuju diberi skor 2; tidak setuju diberi skor 1 (Sugiyono,2018).

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan dari pihak kedua (Ulber Silalahi, 2018). Data sekunder merupakan data yang sudah dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh pihak lain sebelum digunakan dalam penelitian. Data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan penelitian yang sedang dilakukan, tetapi berasal dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini pengumpulan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka. Studi pustaka mencakup buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya yang relevan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2018). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi sebagai variabel X. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Untuk mengukur kompetensi peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) sebagai berikut.

1. Pengetahuan adalah pemahaman mendalam terhadap sesuatu yang diperoleh melalui pengalaman/pendidikan. Indikator ini diukur dengan dua item berikut.
 - a. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan
 - b. Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan
2. Keterampilan adalah penguasaan suatu pengetahuan / kemampuan khusus untuk melakukan suatu pekerjaan. Indikator ini diukur dengan tiga item berikut.
 - a. Memiliki keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani
 - b. Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah
 - c. Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi

3. Sikap adalah perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan. Indikator ini diukur dengan tiga item berikut.
 - a. Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja
 - b. Memiliki keramahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Memiliki keseriusan dalam melakukan pekerjaan

3.5.2 Variabel Dependen (Variabel terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi sebagai hasil dari keberadaan variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel Y. Kinerja merupakan hasil kerja sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Untuk mengukur kinerja penulis menggunakan indikator menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009), sebagai berikut.

1. Kualitas adalah ukuran seberapa baik pekerjaan memenuhi standar, mencakup tingkat keakuratan, kerusakan, dan kecermatan. Indikator ini diukur dengan dua item berikut.
 - a. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan
 - b. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas
2. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan, mencerminkan sejauh mana pencapaian terhadap target yang telah ditetapkan. Indikator ini diukur dengan dua item berikut.
 - a. Fokus pada pencapaian target
 - b. Penetapan target yang realistis
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu mencakup aspek aspek seperti Tingkat kehadiran, keterlambatan, dan seberapa efektif jam kerja tersebut. Indikator ini diukur dengan dua item berikut.
 - a. Menggunakan waktu dengan efisien
 - b. Selalu hadir secara tepat waktu
4. Kerja sama adalah sejauh mana seseorang dapat bekerja sama dengan orang lain dengan efektif dan efisien. Indikator ini diukur dengan dua item berikut.
 - a. Dapat bekerja sama dalam tim
 - b. Membangun hubungan kerja yang efektif

3.6 Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) .

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur dan menguji apakah jawaban dari kuesioner responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan uji validitas *Product Momen Pearson Correlation* melalui program *Statistical Product and service Solutions* (SPSS). Instrumen penelitian dianggap valid apabila r hitung $>$ r tabel (Sugiyono, 2018).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan, serta apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.60 (Sugiyono,2018). Penelitian ini menggunakan alat analisis *Reliability (Cronbach's Alpha)* melalui program SPSS.

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) .

3.7.1 Uji Korelasi Rank Spearman

Uji Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang berskala ordinal. Penghitungan uji ini menggunakan

software SPSS 26. Dasar pengambilan keputusan menggunakan pendapat Sugiyono (2018).

- a. 0,00 - 0,199 berarti korelasi sangat rendah
- b. 0,20 - 0,399 berarti korelasi rendah
- c. 0,40 - 0,599 berarti korelasi sedang
- d. 0,60 – 0,799 berarti korelasi kuat
- e. 0,80 - 1,00 berarti korelasi sangat kuat

3.7.2 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh atau variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Penghitungan uji t pada penelitian ini menggunakan bantuan *Software* SPSS 26. Berdasarkan nilai signifikansinya yakni apabila nilai signifikansi (t) $< \alpha$ 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi (t) $> \alpha$ 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Sekretariat Daerah Kabupaten merupakan unsur staf atau unsur pembantu pimpinan pemerintah kabupaten/kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Sekretariat Daerah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban menyelenggarakan fungsi pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada pemerintah daerah, serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Daerah terdiri dari beberapa bagian yaitu bagian hukum, bagian pemerintahan, bagian kesejahteraan rakyat, bagian perekonomian, bagian pengadaan barang jasa, bagian umum, bagian organisasi, bagian perencanaan dan keuangan, dan bagian protokol & komunikasi pimpinan.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi tercatat di Jalan Ahmad Yani Nomor 100, Kelurahan Taman Baru, Kecamatan Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup karakteristik jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Untuk mendeskripsikan karakteristik responden menggunakan analisis tabulasi silang yang merupakan salah satu bentuk analisis deskriptif yang menggabungkan lebih dari satu variabel ke dalam bentuk tabel. Analisis ini

bertujuan untuk meringkas informasi dari sekumpulan data ke dalam bentuk tabel. Dari 4 kategori karakteristik responden nantinya akan digabungkan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi pegawai (X) dan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan analisis yang telah dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS 26 diperoleh deskripsi karakteristik responden sebagai berikut.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	44	72%
Perempuan	17	28%
Total	61	100%

Sumber : Hasil Penelitian,2024

Tabel 4.1 di atas memperlihatkan frekuensi persebaran responden berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 Pegawai atau 72% dari keseluruhan responden. Pada hasil uji tabulasi silang karakteristik jenis kelamin dengan kompetensi pegawai dapat diketahui bahwa responden yang memiliki nilai tinggi berjenis kelamin laki – laki sebanyak 30 responden.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 30 Tahun	5	8%
31 – 40 Tahun	23	38%
41 – 50 Tahun	21	34%
51 – 60 Tahun	12	20%
Total	61	100%

Sumber : Hasil Penelitian,2024

Tabel 4.2 memperlihatkan frekuensi persebaran responden berdasarkan usia, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang berusia 31-40 Tahun sebanyak 23 pegawai atau 38% dari keseluruhan responden. Berdasarkan

hasil uji tabulasi silang usia responden dengan kompetensi dapat diketahui bahwa responden yang memiliki nilai tinggi berusia 31 – 40 tahun dan 41 – 50 tahun. Sedangkan yang dikategorikan rendah pada usia 31 – 40 Tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3 Lama Kerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 – 10 Tahun	16	26%
11 – 20 Tahun	29	48%
21 – 30 Tahun	16	26%
Total	61	100%

Sumber : Hasil Penelitian,2024

Berdasarkan tabel 4.3 yang memperlihatkan frekuensi persebaran responden sesuai dengan lama bekerja, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah bekerja pada rentang waktu antara 11-20 sebanyak 29 responden dan atau 48% dari keseluruhan responden. Berdasarkan hasil uji tabulasi silang lama bekerja dengan kompetensi dapat diketahui bahwa responden yang lama kerjanya 11 – 20 tahun lebih tinggi dibanding yang lain yaitu 18 orang. Begitu juga dengan yang lama kerjanya 11 – 20 tahun berkategori rendah lebih banyak dibanding yang lain yaitu 11 orang.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	10	16,4%
S1	36	59,1%
S2	15	24,5%
Total	61	100%

Sumber : Hasil Penelitian,2024

Tabel 4.4 memperlihatkan frekuensi persebaran responden sesuai pendidikan terakhir, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang telah menempuh pendidikan terakhir S1 sebanyak 36 pegawai atau 59,1% dari keseluruhan responden. . Berdasarkan hasil uji tabulasi silang

pendidikan terakhir dengan kompetensi dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan terakhirnya S1 lebih tinggi dibanding yang lain yaitu 25 orang. Begitu juga dengan yang pendidikan terakhirnya S1 berkategori rendah lebih banyak dibanding yang lain yaitu 11 orang.

4.3. Distribusi Frekuensi Variabel

4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Dalam penelitian ini, Pengambilan data pada variabel kompetensi menggunakan skala likert 4 tingkatan yaitu, untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Kurang setuju (KS) diberi skor 2 dan Tidak Setuju (TS) diberi skor 1. Berdasarkan ketentuan yang ada, hasil perolehan kuesioner terkait variabel kompetensi setelah pemilihan pernyataan sesuai uji validitas *Product Moment Pearson Correlation* melalui *software* SPSS versi 26 dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* melalui *software* SPSS versi 26, yakni sebagai berikut.

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi variabel kompetensi

Indikator Variabel	No. Item	Jumlah dan Presentase Jawaban Responden				Total Skor	Kategori
		SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)		
Pengetahuan	1	27 (44)	34 (56)	-	-	210	Sedang
	2	27 (44)	34 (56)	-	-	210	Sedang
	3	31 (51)	25 (41)	1 (2)	4 (6)	205	Rendah
Keterampilan	4	30 (49)	28 (46)	2 (3)	1 (2)	209	Sedang
	5	22 (36)	38 (62)	-	1 (2)	203	Rendah
	6	23 (37)	34 (56)	3 (5)	1 (2)	201	Rendah
Sikap	7	35 (57)	25 (41)	1 (2)	-	217	Tinggi

8	34 (56)	26 (43)	1 (1)	-	216	Sedang
9	40 (66)	21 (34)	-	-	223	Tinggi
10	28 (46)	32 (52)	1 (2)	-	210	Sedang

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai suatu indikator, maka peneliti melakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut.

$$i = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Tabel 4.6 Kelas interval kompetensi

Interval	Skor	Kategori
$i = \frac{223-201}{3} = 7$	201-208	Rendah
	209-216	Sedang
	217-223	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini, Pengambilan data pada variabel kinerja menggunakan skala likert 4 tingkatan yaitu, untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Kurang setuju (KS) diberi skor 2 dan Tidak Setuju (TS) diberi skor 1. Berdasarkan ketentuan yang ada, hasil perolehan kuesioner terkait variabel kompetensi setelah pemilihan pernyataan sesuai uji validitas *Product Moment Pearson Correlation* melalui *software* SPSS versi 26 dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* melalui *software* SPSS versi 26, yakni sebagai berikut.

Tabel 4.7 Distribusi frekuensi variabel kinerja

Indikator Variabel	No. Item	Jumlah dan Presentase Jawaban Responden				Total Skor	Kategori
		SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)		
Kualitas	1	30 (49)	31 (51)	-	-	213	Tinggi
	2	28 (46)	33 (54)	-	-	211	Sedang
Kuantitas	3	31 (51)	28 (46)	2 (3)	-	212	Tinggi
	4	24 (39)	31 (51)	5 (8)	1 (2)	200	Rendah
Penggunaan Waktu	5	28 (46)	30 (49)	3 (5)	-	208	Sedang
	6	16 (26)	41 (67)	3 (5)	1 (2)	194	Rendah
	7	24 (39)	35 (57)	2 (3)	-	205	Sedang
	8	34 (56)	25 (41)	2 (3)	-	215	Tinggi
Kerja Sama	9	37 (61)	24 (39)	-	-	220	Tinggi
	10	35 (57)	25 (41)	1 (2)	-	217	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai suatu indikator, maka peneliti melakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut.

$$i = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Tabel 4.8 Kelas interval kinerja

Interval	Skor	Kategori
$i = \frac{220-194}{3} = 8$	194-202	Rendah
	203-211	Sedang
	212-220	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

4.4 Hasil Uji

4.4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel kompetensi menunjukkan r hitung $>$ r tabel dan $\text{sig} < 0,05$. Uji validitas dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 26.

Tabel 4.9 Ringkasan hasil uji validitas variabel kompetensi

Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Hasil
1	0,2480	0,731	Valid
2	0,2480	0,766	Valid
3	0,2480	0,575	Valid
4	0,2480	0,761	Valid
5	0,2480	0,796	Valid
6	0,2480	0,818	Valid
7	0,2480	0,609	Valid
8	0,2480	0,795	Valid
9	0,2480	0,625	Valid
10	0,2480	0,696	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Selanjutnya, hasil uji validitas pada variabel kinerja juga menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel dan $\text{sig} < 0,05$. Uji validitas dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 26.

Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel kinerja

Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Hasil
1	0,2480	0,665	Valid
2	0,2480	0,818	Valid
3	0,2480	0,666	Valid
4	0,2480	0,529	Valid
5	0,2480	0,726	Valid
6	0,2480	0,660	Valid
7	0,2480	0,742	Valid
8	0,2480	0,288	Valid
9	0,2480	0,410	Valid
10	0,2480	0,319	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

4.4.2 Uji Reliabilitas

Variabel kompetensi mempunyai 10 butir pernyataan. Tabel 4. 11 di bawah ini memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel kompetensi sebesar 0,921. Jadi seluruh butir pernyataan dalam variabel kompetensi mempunyai tingkat keandalan atau reliabel karena nilai Cronbach's Alpha ($0,921 > 0,60$).

Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS,2024

Adapun variabel kinerja mempunyai 10 butir pernyataan. Tabel 4.12 di bawah ini memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel kinerja sebesar 0,863. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60. Jadi, seluruh butir pernyataan dalam variabel kinerja dinyatakan memiliki tingkat keandalan atau reliabel.

Tabel 4.12 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS,2024

4.5 Analisis Data

4.5.1 Uji Korelasi Rank Spearman

Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *rank spearman* untuk mengetahui seberapa tinggi pengaruh antar variabel yang diteliti. Hasil dari analisis rank spearman dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13 Hasil uji analisis rank spearman

		Kompetensi Pegawai	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Kompetensi Pegawai	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	61
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.768**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji tersebut dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden, besar koefisien korelasi antara kedua variabel adalah 0,768. Besar koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai. Sedangkan nilai sig.(2-tailed) adalah 0,000 lebih kecil daripada batas kritis sig. = 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai. Dengan begitu, hasil *Rank Spearman* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.

4.5.2 Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan bantuan *software* SPSS 26 yang mengacu pada nilai t tabel dan nilai t hitung. Tingkat keyakinan yang digunakan adalah ($\alpha = 0,05$) dan $n = 61$ responden. Hasil pengujian hipotesis variabel kompetensi pegawai dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.14 Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	12.913	2.567		5.030	.000
	Kinerja Pegawai	.621	.074	.739	8.417	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi pegawai (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} adalah 8,417, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,000. Hal tersebut berarti nilai t_{hitung} ($8,417$) $>$ t_{tabel} ($2,000$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai.

4.6 Pembahasan

Variabel kompetensi dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Berdasarkan distribusi frekuensi variabel, ditemukan bahwa pada variabel kompetensi terdapat item pernyataan yang dikategorikan tinggi. Pernyataan tersebut mencakup indikator sikap yang mendefinisikan bahwa pegawai sekretariat daerah memiliki sikap disiplin dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bersikap ramah kepada masyarakat dan rekan kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi variabel, ditemukan bahwa pada variabel kompetensi terdapat item pernyataan yang dikategorikan rendah. Pernyataan tersebut mencakup indikator pengetahuan dan keterampilan yang mendefinisikan bahwa pegawai sekretariat daerah kurang dalam mengikuti pelatihan atau diklat dan kurang dalam mengidentifikasi masalah serta menemukan solusi terkait dengan masalah dalam pekerjaan.

Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerja sama. Berdasarkan distribusi frekuensi variabel, ditemukan bahwa pada variabel kinerja terdapat item pernyataan yang dikategorikan tinggi. Pernyataan tersebut mendefinisikan bahwa pegawai

sekretariat daerah cermat dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target rencana kinerja yang ditetapkan, serta dapat datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja, bekerja sama dalam tim dan membangun hubungan kerja yang efektif. Berdasarkan distribusi frekuensi variabel, ditemukan bahwa pada variabel kinerja terdapat item pernyataan yang dikategorikan rendah. Pernyataan tersebut mencakup indikator kuantitas dan penggunaan waktu yang mendefinisikan bahwa pegawai sekretariat daerah kurang dalam kemampuan meningkatkan pekerjaan melebihi dari jumlah target rencana kinerja dan kurang dalam pemanfaatan waktu luang untuk kegiatan yang menunjang pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji rank spearman, koefisien korelasi antara kedua variable adalah 0,768. Besar koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh kuat antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai. Dengan begitu, hasil *Rank Spearman* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi pegawai (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} adalah 8,417, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,000. Hal tersebut berarti nilai $t_{hitung} (8,417) > t_{tabel} (2,000)$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai.

Hasil uji statistik di atas memperkuat teori yang dikemukakan oleh Priansa (2021:252) bahwa kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu menurut Abdi dan Wahid (2018) mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Jadi semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi maka kinerja yang dicapai juga akan semakin tinggi.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Seluruh pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian sudah diuji validitas *Product Moment Pearson Correlation* dan reliabilitas *Cronbach's Alpha* melalui *software SPSS* versi 26 dengan hasil sebagai berikut.

- a. Hasil uji *rank spearman* menunjukkan koefisien korelasi antara kedua variable adalah 0,768. Besar koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh kuat antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai. Dengan begitu, hasil *Rank Spearman* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi,
- b. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi pegawai (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} adalah 8,417, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,000. Hal tersebut berarti nilai $t_{hitung} (8,417) > t_{tabel} (2,000)$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompetensi pegawai dan kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Banyuwangi maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Mengikutkan pegawai dalam pelatihan atau diklat, *workshop* dan bimbingan teknis secara berkala sesuai dengan tugasnya untuk menunjang kompetensi pegawai. Sekretariat daerah Kabupaten Banyuwangi harus mengadakan pelatihan atau diklat untuk pegawai non ASN secara berkala juga, agar pegawai non ASN juga memiliki pengetahuan yang setara dengan ASN.

2. Mengadakan *Focus group discussion* untuk bekerja sama dalam mengidentifikasi masalah dan menemukan ide ide baru atau solusi atas sebuah permasalahan. Dari hasil FGD ini nantinya akan bisa memberikan sebuah solusi yang dapat mengakomodir semua lini pegawai.
3. Memberikan motivasi kepada pegawai secara moril maupun materiil agar dapat meningkatkan semangat kerja bagi para pegawai untuk mendapatkan hasil kerja sesuai target atau bahkan lebih dari target dalam rencana kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N dan Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja Kinerja Pegawai. *Jurnal ilmu ekonomi* Vo.1. No.1. (hlm.68)
- Fatmawati, E., & Mujito. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada sekretariat dprd kabupaten bogor. *Jurismata*.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi. *Jurnal Ilmu Poilitik*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Heri, & Andayani, F. (2020). Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari*.
- Kabupaten Banyuwangi. (2021). *Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 88 Tahun 2021*.
- Kabupaten Banyuwangi. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKD Tahun 2023*.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator*.
- Kusumah, K.Y ., Suwarsi, S., Abdurrahman, D. S., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2017). Prosiding Manajemen Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 3(6), 688–696.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muchlis, Mus, A. R., & Imaduddin. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya. *Jurnal Tata Kelola*.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Ratnaningsih, T., & Rahman, A. S. (2021). pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada biro pembinaan operasi mabes polri jakarta. *Jurnal ARASTIRMA* .
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia nomor 10 tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil*.

- Republik Indonesia. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2023*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan KompetensiSDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di sespim lemdiklat kepolisian republik indonesia. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1. Kompetensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi

Lampiran 2. Kinerja ASN Indonesia

Lampiran 3. Kinerja Pegawai

Lampiran 4. Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Tahun 2023

Lampiran 5. Jumlah Sampel Penelitian

Lampiran 6. Definisi Operasional Variabel Kompetensi

Lampiran 7. Definisi Operasional Variabel Kinerja

Lampiran 8. Hasil Tabulasi silang variabel kompetensi

Lampiran 9. Kuesioner

Lampiran 10. Tabulasi data variabel kompetensi

Lampiran 11. Tabulasi data variabel kinerja

Lampiran 12. Hasil uji validitas variabel kompetensi (X)

Lampiran 13. Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)

Lampiran 14. Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi

Lampiran 15. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja

Lampiran 16. Hasil uji korelasi Rank Spearman

Lampiran 17. Surat ijin penelitian dari LP2M

Lampiran 18. Surat Pengantar penelitian dari BAKESBANGPOL

Lampiran 19. Surat dari Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi

