



PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SOLOK SELATAN

Desri Yet Nofita^{1*}, Novera Wandra²

^{*1,2}Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

^{1*}desriyetnofita38@gmail.com, ²noverawandra1@gmail.com

Corresponding Author

Nama Penulis : Desri Yet Nofita

E-mail : desriyetnofita38@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan. Fenomena rendahnya kinerja pegawai terlihat dari capaian nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Kabupaten Solok Selatan yang masih berada pada kategori *cukup* dalam tiga tahun terakhir. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya persoalan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh ASN pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan, dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur 0,729, *t-statistic* 12,684, dan R^2 sebesar 0,532. Artinya, kompetensi mampu menjelaskan 53,2% variasi kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan, penempatan sesuai keahlian, dan pengembangan karir untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: Kompetensi; Kinerja Pegawai; Aparatur Sipil Negara; SEM-PLS; Solok Selatan

Abstract

*This study aims to analyze the effect of competence on employee performance in the Regional Government of Solok Selatan Regency. The low performance phenomenon is reflected in the performance accountability score (SAKIP) of Solok Selatan Regency, which has remained in the "fair" category in the last three years. This condition indicates issues in human resource management, particularly related to the competence of civil servants (ASN), which includes knowledge, skills, and work attitudes. The research employed a quantitative approach with a survey method. The population consisted of all civil servants in the Regional Government of Solok Selatan, while the number of samples was determined using Slovin's formula. The research instrument was a Likert-scale questionnaire. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS). The results showed that competence had a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient value of 0,729, a *t-statistic* of 12,684, and an R^2 of 0,532. This means competence explains 53.2% of the variation in employee performance. The implication is that improving competence through training, proper placement, and career development is essential to enhance public service quality.*

Keywords: Competence; Employee Performance; Civil Servants; SEM-PLS; Solok Selatan

PENDAHULUAN

Kinerja ASN merupakan salah satu indikator utama keberhasilan tata kelola pemerintahan. Pemerintah pusat telah menekankan pentingnya peningkatan kinerja birokrasi melalui berbagai kebijakan, salah satunya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025. Tujuannya adalah mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Namun, berdasarkan laporan Kementerian PANRB (2023), masih banyak pemerintah daerah di Indonesia yang memperoleh nilai SAKIP pada kategori *cukup*. Kabupaten Solok Selatan termasuk di antaranya, dengan nilai rata-rata SAKIP dalam tiga tahun terakhir belum menunjukkan peningkatan signifikan. Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan pada aspek sumber daya manusia, khususnya terkait kompetensi pegawai.

Kompetensi ASN bukan hanya mencakup kemampuan teknis sesuai bidang pekerjaan, tetapi juga keterampilan manajerial, sosial, dan perilaku kerja yang profesional. Spencer & Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dapat memprediksi kinerja superior. Sedangkan Wibowo (2021) menegaskan bahwa kompetensi pegawai merupakan landasan utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Berdasarkan data Kementerian PANRB (2022–2024), nilai SAKIP Kabupaten Solok Selatan berada di kisaran **CC hingga B-**, yang berarti masih dalam kategori *cukup*. Sebagai perbandingan, rata-rata nilai SAKIP provinsi Sumatera Barat sudah berada di kategori *B* atau *BB*. Perbedaan ini menunjukkan adanya kesenjangan kinerja antar daerah yang erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia, khususnya kompetensi ASN. Selain itu, hasil survei internal Pemerintah Kabupaten Solok Selatan pada tahun 2024 menunjukkan masih terdapat unit kerja dengan tingkat kedisiplinan pegawai di bawah 80%. Fenomena ini semakin menguatkan bahwa persoalan kompetensi, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, menjadi isu mendasar yang memengaruhi capaian kinerja organisasi.

Dari sisi akademis, penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada pengaruh kompetensi di sektor swasta (misalnya perusahaan manufaktur, perbankan, dan jasa) dibandingkan sektor publik. Sementara itu, konteks birokrasi pemerintahan memiliki tantangan yang berbeda, seperti regulasi yang ketat, sistem merit, dan tuntutan akuntabilitas publik. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut dengan menghadirkan bukti empiris di level pemerintah daerah, khususnya Kabupaten Solok Selatan.

Di era digitalisasi pelayanan publik, tuntutan terhadap kompetensi ASN semakin tinggi. Pemerintah Indonesia melalui program *e-government* dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menuntut ASN memiliki tidak hanya kompetensi teknis, tetapi juga kompetensi digital. Kabupaten Solok Selatan masih menghadapi tantangan dalam penerapan SPBE, sehingga kualitas kompetensi ASN menjadi faktor penentu keberhasilan transformasi birokrasi digital. Kondisi ini menegaskan urgensi penelitian mengenai pengaruh kompetensi ASN terhadap kinerja, terutama dalam kerangka mewujudkan pemerintahan daerah yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan teknologi serta kebutuhan masyarakat.

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya kompetensi dalam menentukan kinerja. Rosmaini dan Tanjung (2019) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Agustine Pariesti dan Meitiana (2022) juga menegaskan bahwa dimensi kompetensi teknis, manajerial, dan interpersonal memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas kerja pegawai. Mulyani (2019) menunjukkan bahwa rendahnya kompetensi ASN berdampak langsung pada lemahnya kinerja birokrasi daerah. Namun, penelitian terkait pengaruh kompetensi ASN terhadap kinerja dalam konteks pemerintah daerah, khususnya di Kabupaten Solok Selatan, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Populasi penelitian adalah seluruh ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan, berjumlah 3.464 orang. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 359 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* untuk menjamin keterwakilan dari setiap unit kerja. Instrumen berupa kuesioner berbasis skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Variabel kompetensi (X) diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Variabel kinerja pegawai (Y) diukur melalui indikator pencapaian target, kualitas kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Instrumen diuji menggunakan SmartPLS. Indikator valid apabila nilai *outer loading* > 0,7 dan AVE > 0,5. Instrumen reliabel jika Cronbach's Alpha

dan Composite Reliability > 0,7. Data dianalisis dengan *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS). Tahapannya meliputi: 1) Evaluasi **Outer Model**: validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. 2) Evaluasi **Inner Model**: uji R^2 , Q^2 , f^2 , serta pengujian hipotesis berdasarkan koefisien jalur, *t-statistic*, dan *p-value*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Seluruh indikator variabel kompetensi dan kinerja pegawai valid dengan nilai *outer loading* > 0,70 dan AVE > 0,50. Instrumen reliabel karena Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70.

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kompetensi (X)	0,87	0,91	0.65
Kinerja Pegawai (Y)	0,89	0,92	0,67

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025)

Tabel 2.
Nilai Outer Loading Indikator

Variabel/Indikator	Outer Loading	Keterangan
Pengetahuan	0,812	Valid
Keterampilan	0,845	Valid
Sikap Kerja	0,798	Valid
Pencapaian Target	0,832	Valid
Kualitas Kerja	0,874	Valid
Kedisiplinan	0,821	Valid
Tanggung Jawab	0,856	Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025)



Gambar 1.

Model Penelitian Kompetensi terhadap Kineja Pegawai

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Nilai R^2 untuk kinerja pegawai sebesar 0,532, artinya kompetensi menjelaskan 53,2% variasi kinerja ASN. Nilai Q^2 sebesar 0,312 menunjukkan model memiliki daya prediksi yang baik.

Tabel 3.
Ringkasan Inner Model

Variabel Endogen	R2	Q2	f2	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,532	0,312	0,21	Model Baik

Catatan: $f^2 = 0,21 \rightarrow$ kategori sedang (Cohen, 1988)

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025)

Uji Hipotesis

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,729, *t-statistic* 12,684, dan *p-value* 0,000.

Tabel 4.
Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Kompetensi (X) → Kinerja Pegawai (Y)	0,729	12,684	0,000	Signifikan

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025)

Tabel 5.
Confidence Interval Bootstrapping (95%)

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	Lower Boun CI	Upper Boun CI	Keterangan
Kompetensi (X) → Kinerja Pegawai (Y)	0,729	0,642	0,801	Signifikan

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025)

Pembahasan

Nilai koefisien jalur sebesar 0,729 menunjukkan pengaruh yang kuat antara kompetensi dan kinerja pegawai. R^2 sebesar 0,532 menandakan bahwa kompetensi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja ASN.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja ASN, dengan koefisien jalur sebesar 0,729 dan R^2 sebesar 0,532. Artinya, lebih dari separuh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi. Temuan ini sejalan dengan teori Spencer & Spencer (1993) yang menegaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang memprediksi keberhasilan seseorang dalam bekerja.

Jika dikaitkan dengan penelitian sebelumnya, hasil ini konsisten dengan Rosmaini & Tanjung (2019) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah di Sumatera Utara. Demikian pula dengan penelitian Agustine Pariesti & Meitiana (2022) yang menekankan peran kompetensi interpersonal dalam memperbaiki efektivitas kerja ASN. Namun, penelitian Mulyani (2019) di DPRD Kabupaten Solok menunjukkan bahwa aspek sikap kerja pegawai sering kali menjadi dimensi kompetensi yang paling lemah, sehingga menurunkan kinerja meskipun pengetahuan teknis sudah memadai.

Hasil penelitian ini juga memiliki implikasi yang lebih luas. Jika kompetensi ASN terbukti signifikan meningkatkan kinerja di Kabupaten Solok Selatan, maka pola serupa dapat diadopsi oleh daerah lain dengan karakteristik birokrasi yang mirip, seperti daerah-daerah otonomi baru atau daerah dengan sumber daya manusia yang terbatas. Secara nasional, temuan ini sejalan dengan arah kebijakan reformasi birokrasi 2020–2025 yang menekankan pembangunan ASN yang kompeten, profesional, dan berdaya saing global.

Selain itu, temuan ini dapat dikaitkan dengan teori *human capital* yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi pegawai merupakan bentuk investasi organisasi untuk meningkatkan produktivitas jangka panjang. Bagi pemerintah daerah, investasi dalam peningkatan kompetensi ASN tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada efektivitas pelayanan publik, kepercayaan masyarakat, dan daya saing daerah secara keseluruhan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa Pemerintah Kabupaten Solok Selatan perlu segera memperkuat program peningkatan kompetensi ASN. Jika kompetensi tidak ditingkatkan, maka kinerja ASN akan sulit mencapai standar yang diharapkan, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik. Dalam konteks reformasi birokrasi, kondisi ini juga bisa menghambat pencapaian target RPJMD dan memperlambat proses peningkatan nilai SAKIP.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas bahwa kompetensi bukan sekadar kebutuhan individu ASN, tetapi juga merupakan faktor strategis bagi pemerintah daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Rosmaini & Tanjung (2019) dan Agustine Pariesti & Meitiana (2022), yang menegaskan pentingnya kompetensi dalam meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian Mulyani (2019) juga menekankan bahwa lemahnya kompetensi ASN merupakan salah satu penyebab rendahnya kualitas pelayanan birokrasi di daerah.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pandangan Spencer & Spencer (1993) bahwa kompetensi merupakan prediktor utama kinerja. Penelitian ini juga memberi kontribusi empiris dalam konteks lokal Kabupaten Solok Selatan, yang menghadapi tantangan birokrasi berbeda dibandingkan daerah lain.

Implikasi praktisnya, pemerintah daerah harus memprioritaskan peningkatan kompetensi ASN melalui: 1) Pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan teknis dan manajerial. 2) Penempatan berbasis kompetensi agar pegawai bekerja sesuai bidang keahliannya. 3) Sistem karir berbasis kompetensi untuk mendorong motivasi kerja dan profesionalisme.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kabupaten Solok Selatan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,729 dan R^2 sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi kinerja ASN. Artinya, semakin baik kompetensi pegawai dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat teori kompetensi Spencer & Spencer yang menekankan pentingnya kompetensi sebagai prediktor kinerja, sekaligus mendukung konsep *human capital* bahwa pengembangan kompetensi pegawai merupakan investasi organisasi jangka panjang. Secara empiris, penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja ASN di pemerintah daerah tidak dapat dilepaskan dari program pengembangan kompetensi yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya pemerintah daerah, khususnya Kabupaten Solok Selatan, untuk lebih serius menata strategi pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan, rotasi dan promosi berbasis merit system, serta pemanfaatan teknologi digital dalam peningkatan kapasitas pegawai. Dengan demikian, peningkatan kompetensi ASN akan berdampak langsung pada kinerja individu sekaligus mendorong perbaikan kualitas pelayanan publik.

SARAN

Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan: 1) Perlu menyusun program pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan, baik melalui pelatihan teknis, manajerial, maupun digital, agar pegawai lebih adaptif terhadap perkembangan lingkungan kerja dan tuntutan masyarakat. 2) Penempatan ASN sebaiknya mempertimbangkan kesesuaian kompetensi dengan bidang kerja, sehingga kinerja dapat optimal. 3) Perlu diterapkan sistem manajemen karir berbasis kompetensi untuk mendorong motivasi, profesionalisme, dan pencapaian kinerja yang lebih tinggi.

Bagi Institusi Pendidikan Tinggi dan Peneliti Selanjutnya: 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan akademis untuk memperkaya literatur tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN pada konteks pemerintah daerah. 2) Peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti motivasi, budaya organisasi, atau kepemimpinan, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja. 3) Metode penelitian campuran (*mixed methods*) dapat digunakan untuk menggali secara lebih mendalam aspek kualitatif dari kompetensi ASN.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan yang telah memberikan dukungan dan kesempatan dalam pengumpulan data penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada civitas akademika STIE Widwaswara Indonesia yang telah memberikan masukan dan dukungan selama proses penelitian hingga penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine Pariesti, U. R. C., & Meitiana. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 101–115.
- Mulyani. (2019). Kompetensi dan kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Solok. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 55–67.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 213–225.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Sugiyono, & Rahajeng, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.