

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat

Kevin Haryanto¹, Syahril Yuska²

¹ Politeknik Ilmu Pemasarakatan; kevinjoel4809@gmail.com

² Politeknik Ilmu Pemasarakatan; syahyuska@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Kompetensi Kerja; Kinerja Pegawai; Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Teknik penentuan sampel menggunakan metode survey yaitu 83 pegawai dijadikan sampel penelitian. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 33,2%, sedangkan sisanya 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menempati tempat yang sangat dibutuhkan dalam pengelolaan semua kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi, termasuk pengelolaan organisasi pemerintah atau pelayanan publik yang berkaitan dengan persiapan, jumlah, tingkat pendidikan dan tingkat pekerjaan. Implementasi organisasi akan macet jika orang yang tepat tidak ditugaskan untuk itu. Kinerja organisasi tergantung pada apakah tujuan yang dinyatakan tercapai atau tidak. Untuk menjadi sukses dalam suatu organisasi, perlu dibangun landasan yang kokoh berupa kompetensi. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti akan meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang baik berdampak pada peningkatan kualitas produk dan layanan yang diberikan oleh organisasi.. Selain itu, kinerja organisasi yang baik juga berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di organisasi tersebut.

Seiring berjalannya waktu, factor yang mendukung kinerja pegawai terus meningkat adalah kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan memadukan pengetahuan, pengalaman, sikap/atribut produktif, dan kombinasi keterampilan dan teknis yang tepat untuk mencapai sesuatu (Dedi Rianto Rahadi, 1967). Kompetensi kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar (Budiman et al., 2019). Sedangkan, Kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitasnya yang memenuhi standar yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Yuniarti, 2021).

Balai Pemasarakatan merupakan salah satu unit pelaksana teknis (UPT) yang bernaung dibawah Direktorat Jenderal Pemasarakatan melalui Kantor Wilayah Kemenkumham setempat. Tugas dan Fungsinya adalah untuk melaksanakan bimbingan kemasarakatan kepada Klien Pemasarakatan. Klien Pemasarakatan mendapatkan Hak mereka untuk berkesempatan keluar lebih cepat dari waktu ekspirasi hukuman yang telah ditetapkan, sudah sewajarnya ada kewajiban yang harus dipenuhi saat sudah menerima haknya. Salah satu kewajibannya adalah melaksanakan wajib lapor atau yang biasa disebut apel minimal satu bulan sekali atau sesuai dengan rekomendasi dari Pembimbing Kemasarakatan. Balai Pemasarakatan (BAPAS) juga mempunyai peran yang penting dalam memberikan bimbingan terhadap para narapidana yang telah memperoleh pelepasan bersyarat, yaitu dengan pemberian pengawasan yang khusus. Dalam Pasal 14 huruf d KUHP juga menyebutkan bahwa

pengawasan terhadap narapidana yang mendapatkan pelepasan bersyarat diserahkan kepada yang berhak yang telah ditunjuk oleh hakim, salah satunya adalah Balai Pemasyarakatan (BAPAS).

No.	Sasaran kegiatan	Indikator kinerja	Target
1	Meningkatnya Pelayanan Pembimbingan Klien Pemasyarakatan Dan Pemenuhan Hak Pendidikan Klien Anak Pada Luar Lembaga	1. Persentase Klien Usia Produktif Yang Memperoleh Atau Melanjutkan Pekerjaan Di Luar Lembaga	50 %
		2. Persentase Menurunnya Anak Yang Mendapatkan Putusan Pidana Penjara	60 %
		3. Persentase Klien Anak Yang Terpenuhi Hak Pendidikannya	30%

Berikut data yang diambil dari LakiP Bapas Jakarta Barat, dimana data ini menjelaskan permasalahan dan capaian kinerja Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Jakarta Barat. Permasalahan kinerja yang terjadi di Balai Pemasyarakatan Kelas I Jakarta Barat tidak terdapat di satu bidang saja melainkan di berbagai bidang, ini membuktikan bahwa kinerja yang masih perlu ditingkatkan untuk menunjang kualitas dari Bapas Jakarta Barat. Seperti yang sudah dijelaskan oleh spencer & spencer, bahwa permasalahan dari Bapas Jakarta Barat ini dapat dilihat dari sisi Pengetahuan yang kurang dalam artian Pengetahuan oleh pegawai Bapas Jakarta Barat perlu diperbaiki, serta *Skills*/Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai juga perlu ditingkatkan dimana beberapa kinerja seperti kurangnya bimbingan yang diberikan kepada klien. Contoh seperti inilah yang seharusnya ditingkatkan bahwasannya seorang klien pemasyarakatan perlu yang namanya bimbingan untuk meningkatkan kualitas klien tersebut untuk memberikan jenjang kerja bagi seorang klien pemasyarakatan yang baru saja bebas dari pembinaan di Lapas.

Berdasarkan hal tersebut, penulis memiliki asumsi bahwa kinerja pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Jakarta Barat belum optimal. Permasalahan ini bisa jadi disebabkan karena kompetensi kerja pegawai yang masih kurang. Jika kita melihat penelitian sebelumnya, kita dapat melihat bahwa kompetensi kerja merupakan bagian penting dari pendekatan setiap pegawai untuk bekerja dan diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Walaupun kompetensi kerja adalah suatu pilihan, namun suatu organisasi dalam hal ini Balai Pemasyarakatan Kelas I Jakarta Barat harus turut ambil bagian dalam membina pegawainya agar dapat meningkatkan kompetensi mereka. Dari uraian kondisi tersebut dengan kurang maksimalnya kinerja pegawai yang dilatar belakangi oleh rendahnya kompetensi kerja pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Jakarta Barat maka penulis akan melakukan kajian mengenai "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" dengan lokasi penelitian di Balai Pemasyarakatan Kelas I Jakarta Barat.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, adalah suatu cara penelitian yang melakukan penekanan pada usaha memanfaatkan dan mengumpulkan informasi mengenai hubungan antara variable yang kemudian yang kemudian diolah dengan pengukuran secara statistik. (Cresswell, 2013). Ada 2 data yang akan digunakan oleh peneliti untuk penelitian pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas I Jakarta Barat yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini peneliti melakukan perhitungan analisis data penelitian kuantitatif menggunakan program *Software Statistic Package Social Science* (SPSS) 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perolehan data primer yang telah didapatkan oleh peneliti dari penyebaran kuesioner kepada 83 orang responden yang merupakan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat, maka diperoleh data sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat sebagai objek penelitian sejumlah 83 orang responden sehingga data yang bisa diolah dan di analisis sebanyak 83 orang. Dari 83 orang responden yang sudah mengisi setiap item pernyataan atau kuesioner diperoleh beberapa hasil dari Laki-laki dan Perempuan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	43	51
Perempuan	40	49
Hasil	83	100
Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	6	7,22
DIII	1	1,2
S1	67	80,72
S2	9	10,86
Total	83	100
Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	55	66,26
6-10 Tahun	8	9,63
11-15 Tahun	7	8,43
16-20 Tahun	9	10,84
> Lebih dari 20 Tahun	4	4,81
Total	83	100
Umur	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	25	30,12
31-40 Tahun	40	48,19
41-50 Tahun	8	9,63
> 50 Tahun	10	12,06
Total	83	100

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, diperoleh tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai Bapas Jakarta Barat terdiri dari SLTA, DIII, S1 dan S2. Dari berbagai jawaban yang telah diperoleh, SLTA terdapat 6 orang pegawai, DIII terdapat 1 orang pegawai, S1 terdapat 67 orang pegawai, dan S2 terdapat 9 orang pegawai.

Dari data yang diperoleh dari responden, masa kerja terbanyak pegawai terdapat pada masa kerja 1-5 Tahun sebanyak 55 orang, 6-10 Tahun sebanyak 8 orang, 11-15 Tahun sebanyak 7 orang, 16-20 Tahun sebanyak 9 orang, dan lebih dari 20 tahun sebanyak 4 orang. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari responden, dapat kita lihat bahwasannya terdapat usia 20-30 Tahun, 31-40 Tahun, 41-50 Tahun, dan lebih dari 50 Tahun.

b. Analisa Data Variabel

Tabel 2. Kompetensi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	15	18.1	18.1	18.1
Sedang	51	61.4	61.4	79.5

Tinggi	17	20.5	20.5	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, bahwasannya responden pada UPT Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat mempunyai tiga kategori tingkatan dalam variabel kompetensi kerja. Dari 83 orang pegawai sebanyak 15 orang (18,1%) memiliki kompetensi kerja pada tingkat rendah, 50 orang (60,2%) pegawai memiliki kompetensi tingkat sedang, dan 18 orang (21,7%) memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Hal ini dapat kita ketahui bahwa rata-rata pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Jakarta Barat memiliki kompetensi kerja pada tingkat sedang.

Tabel 3. Kinerja Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	20	24.1	24.1	24.1
Sedang	44	53.0	53.0	77.1
Tinggi	19	22.9	22.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwasannya responden pada Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat mempunyai tiga kategori tingkatan dalam variabel kinerja pegawai. Dari 83 orang pegawai, sebanyak 20 orang (24,1%) memiliki kinerja pegawai pada tingkat rendah, 44 orang (53%) memiliki kinerja pegawai dengan tingkat sedang dan 19 orang (22,9%) memiliki kinerja pegawai pada tingkat tinggi. Hal ini dapat kita ketahui bahwa rata-rata pegawai di Bapas Jakarta Barat memiliki kinerja pegawai pada tingkat sedang.

c. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6816.666	1	6816.666	40.244	.000 ^b
	Residual	13719.960	81	169.382		
	Total	20536.627	82			

Berdasarkan tabel di atas yang menggambarkan tabel anova, dapat diketahui bahwa informasi mengenai tingkat signifikansi antara variabel Kompetensi Kerja (variabel X) terhadap variabel kinerja pegawai (variabel Y). Data tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai F = 40,244 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000. Berdasarkan syarat uji regresi linear sederhana didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji regresi penelitin ini memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel Kompetensi Kerja terdapat variabel Kinerja Pegawai. Uji regresi linear sederhana yang dilakukan pada penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.404	5.680		3.064	.003
	X	.625	.099	.576	6.344	.000

Pada tabel diatas, dapat ditentukan koefisien arah regresi pada kolom Unstandardized Coefficients khususnya pada sub kolom B. Berdasarkan sub kolom tersebut diperoleh informasi bahwa

nilai *constant* sebesar 17,404 dan nilai koefisien arah regresi yaitu 0,625. Dengan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh rumus nilai persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,404 + 0,625X$$

Dengan demikian, berdasarkan nilai persamaan regresi dapat diketahui bahwa nilai konstanta variabel Kompetensi Kerja sebesar 17,404. Hal itu menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut adalah konstan, sedangkan nilai variabel Kompetensi Kerja menunjukkan nilai sebesar 0,625. Maka dapat dikatakan bahwa nilai koefisien b pada persamaan regresi di atas bernilai positif. Apabila nilai koefisien regresi positif maka perubahan yang terjadi bersifat berbanding lurus, dimana pada setiap pertambahan nilai pada variabel Kompetensi kerja akan terjadi pertambahan nilai pada variabel Kinerja Pegawai. Begitupun sebaliknya, apabila terdapat pengurangan pada nilai Kompetensi Kerja maka akan mengurangi nilai variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.324	13.015

Dari hasil tabel uji determinasi di atas, diketahui nilai R yang merupakan koefisien korelasi sebesar 0,576 dan lebih besar dari 0,5 yang berarti terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel kompetensi kerja dengan kinerja pegawai. Tabel diatas juga menunjukkan R Square sebesar 0,332 dimana hal tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat kita ambil penjelasan bahwa kompetensi kerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat sebesar 33,2% telah mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan sebesar 66,8% lainnya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat” memiliki variabel penelitian yaitu Kompetensi Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 83 responden yaitu Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat. Berdasarkan 83 responden dapat dilakukan analisis terkait sampel penelitian dengan melihat dari karakteristik responden.

Persepsi Responden Terhadap Kompetensi Kerja di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat

Kompetensi bisa diilustrasikan menjadi sebuah kombinasi pengetahuan, keterampilan, serta atribut dengan tujuan melakukan suatu pekerjaan ataupun tugas sejalan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kompetensi adalah kumpulan dari karakteristik dan keterampilan yang dapat menjelaskan peningkatan kinerja pekerjaan seorang pegawai. Kompetensi bukanlah keterampilan (*skill*), meskipun mirip dengan keterampilan yang diperoleh, sedangkan kompetensi adalah kualitas bawaan seseorang termasuk keterampilan, pengetahuan dan kemampuan.

Penelitian ini menggunakan teori variabel kompetensi kerja yang dikemukakan oleh spencer and spencer (1993) yang mengemukakan bahwa terdapat 3 aspek atau dimensi yaitu knowledge, skills dan attitude. Knowledge diartikan bahwa kompetensi merupakan hal yang kompleks, karena kompetensi merupakan suatu informasi yang dipunyai seseorang pada suatu bidang tertentu. Skills Merupakan suatu keahlian yang terdapat pada diri individu dalam melakukan penyelesaian tugas dan pekerjaan yang diberi. Contohnya kemampuan karyawan atau pegawai dalam mencari dan memilih metode kerja yang tepat. Attitude Artinya suatu emosi atau reaksi kepada sesuatu yang datangnya dari eksternal. Seperti contohnya tanggapan terhadap darurat ekonomi, perasaan yang ditunjukkan saat kenaikan gaji, dan lainnya.

Berdasarkan hasil olah data penelitian yang dilakukan terkait ketiga dimensi dari kompetensi kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat didapatkan persepsi responden yang cukup baik terhadap kompetensi kerja. Dalam mengukur persepsi responden dilakukan klasifikasi menjadi 3 (tiga) kategori yaitu kategori rendah, kategori sedang, dan kategori tinggi. Responden yang berada pada kategor yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat kompetensi kerja yang baik dan cenderung menerapkan dimensi variabel kompetensi kerja dalam melaksanakan kehidupan sehari-hari. Kemudian responden yang memiliki kompetensi kerja yang menunjukkan kategori sedang menunjukkan bahwa kompetensi kerja yang cukup baik dan memfokus pada penerapan dimensi variabel kompetensi kerja pada kehidupan kerja. Sedangkan responden yang berada pada kategori rendah menunjukkan bahwa kompetensi kerja yang rendah dan cenderung jarang menerapkan dimensi variabel kompetensi kerja pada kehidupan kerjanya.

Pengukuran terhadap persepsi responden dengan melihat hasil perhitungan yang didapatkan dapat kita ketahui bahwa kompetensi kerja responden yang merupakan pegawai pada Bapas Jakarta Barat sebagian besar berada pada tingkat sedang sebanyak 50 orang (60,2%), selanjutnya berada pada tingkat rendah sebanyak 15 orang (18,1%) dan pegawai yang berada pada tingkat tinggi sebanyak 18 orang (21,7%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja yang dimiliki pegawai terkait dengan tugas dan pekerjaan yang dimiliki rata-rata dalam kategori tingkat sedang dan masih terdapat yang masuk ke dalam kategori tingkat rendah, dan ada juga pegawai yang berada pada tingkat tinggi. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, responden yang berada di kategori rendah diisi oleh pegawai yang sudah berusia cukup lama atau pegawai yang sudah lama bekerja di Bapas Jakarta Barat sehingga mengakibatkan penurunan kinerja seiring bertambahnya usia dan masa kerja. Dengan kesulitan yang dihadapi pada masa kini di UPT Pemasarakatan cenderung menggunakan teknologi yang cukup berkembang membuat pegawai usia lanjut membuat pegawai tersebut tidak ada motivasi dan lebih mengarah memberikan tugas dan kewajibannya kepada pegawai yang lebih muda. Sedangkan pegawai dengan usia yang lebih muda cenderung lebih semangat bekerja dengan berwawasan pengetahuan yang lebih luas dan berada pada generasi milenial.

Persepsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat

Setelah membahas terkait dengan persepsi responden terhadap Kompetensi Kerja, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan mengenai persepsi responden terhadap kinerja pegawai yang merupakan variabel terikat. Menurut Gomes (1995), kinerja karyawan adalah sinonim umum untuk kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai output, efisiensi, dan kemandirian. Roger Dawson (1995) menyatakan bahwa "employee performance is something that is achieved, the achievements shown are about the employee's workability so as to produce something optimal." yang berarti kinerja pegawai adalah sesuatu yang diperoleh atau ditunjukkan dalam hal kemampuan pekerja untuk menciptakan karya terbaiknya (Pradhan & Jena, 2017).

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan Gomes (1995) dengan pengertian kinerja pegawai adalah output, efisiensi, dan kemandirian. Teori ini terbagi menjadi 7 (tujuh) dimensi, yaitu Quantity Dimensi ini mengacu pada jumlah output yang harus diselesaikan dan harus dicapai. Kuantitas kerja ini mencakup kualitas kerja yang dilakukan berdasarkan kondisi bakat dan kesiapannya. Kuantitas kerja meliputi kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan benar berdasarkan kualitas pekerjaan yang diharapkan. Mengukur kuantitas kerja karyawan dalam pengukuran kinerja karyawan sangat penting, karena berkaitan dengan perilaku karyawan atas pekerjaan mereka, selain itu kuantitas pekerjaan mencerminkan penerapan kemampuan fisik dan mental karyawan dalam memenuhi tanggungjawabnya, Quality merupakan Dimensi ini mencakup jumlah total upaya yang dikeluarkan selama jangka waktu tertentu. Pengukuran kinerja pegawai membutuhkan ukuran kualitas kerja, karena dapat menrefleksikan perhatian pegawai terhadap aktivitas terkait pekerjaan. Dimensi kualitas kerja menekankan pada penanaman kesadaran pegawai akan pentingnya kualitas layanan, Knowledge merupakan Aspek ini mencakup tingkat pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Pengetahuan yang diperoleh setiap pegawai dalam melakukan setiap pekerjaan

sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga aktivitas kerja yang dilaksanakan bisa berlangsung dengan efektif dan efisien, Cooperative merupakan Dimensi ini mengacu pada kemauan dalam melakukan kerja sama bersama orang lain. Setiap pegawai untuk mencapai tujuan organisasi tidak bisa mengerjakannya sendiri, tetapi memerlukan kerjasama setiap pegawainya, Dependability merupakan Dimensi ini mengandung arti bahwasanya mereka paham dan tahu tentang hal apa yang mereka laksanakan dan dapat diandalkan untuk muncul dan menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal tersebut merujuk pada kesadaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, Initiative merupakan Dimensi ini mencakup perasaan semangat pada diri pegawai dalam menyelesaikan tugas yang baru diberikan oleh organisasi, dan upaya yang dilakukan demi meningkatkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan yang terakhir Personal quality merupakan Dimensi ini merujuk kepada kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sekalipun melakukannya diluar jam kerja yang sudah ditetapkan, serta adanya perasaan puas dalam diri atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik. Kualitas diri menyangkut kepribadian, kepemimpinan, ramah-tamah, dan integritas pribadi.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dan dikelola terkait dengan Kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat didapatkan persepsi responden yang cukup baik terhadap kinerja. Dalam pengukuran persepsi responden pada setiap dimensi dilakukan klasifikasi menjadi 3 (tiga) kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Responden yang memiliki nilai kategori tinggi menandakan tingkat kinerja yang baik. Selain itu, responden yang memiliki nilai kategori sedang menandakan tingkat kinerja yang cukup baik, dan responden yang memiliki nilai dengan kategori rendah menandakan kinerja pegawai yang tidak cukup baik

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel .., dapat kita ketahui bahwa nilai kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat yang menjadi responden sebagian besar berada pada tingkat sedang sebanyak 44 orang (53%), kemudia pada tingkat rendah sebanyak 20 orang (24,1%) dan pegawai dengan kategori tinggi sebanyak 19 orang (22,9%). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat berada pada kategori sedang dan tinggi, masih terdapat pegawai berada pada kategori rendah. Kinerja pegawai mengacu pada pandangan, penilaian atau pendapat yang dimiliki oleh setiap individu atau pihak-pihak terkait terhadap kinerja pegawai dalam konteks pekerjaan atau organisasi.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat

Dalam Penelitian ini digunakan berbagai uji statistic untuk mengukur dan mengetahui tingkat pengaruh antara variabel kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta barat. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama uji normalitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, uji regresi linear sederhana dan uji determinasi untuk mengetahui nilai tingkat pengaruh variabel kompetensi kerja dengan kinerja pegawai, dan yang terakhir uji signifikansi untuk menentukan hipotesis penelitian.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogoro-smirnov Test menunjukkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,089 atau lebih besar dari 0,05 dimana dianggap telah memenuhi syarat uji normalitas. Hal tersebut dapat kita tarik kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Dilihat dari uji regresi regresi linear sederhana nilai F sebesar 40,244 dengan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000 yang mana telah menuhi syarat uji regresi linerar sederhana yaitu nilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel Kompetensi Kerja sebagai variabel bebas terhadap variabel kinerja pegawai sebagai terikat di Balai Pemasarakatan kelas I Jakarta Barat.

Hasil uji regresi linear sederhana pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pada Uji regresi linear sederhana didapatkan nilai constant 17,404 serta koefisien 0,625 yang bernilai positif. Nilai

positif pada koefisien regresi menandakan terjadinya perubahan yang sifatnya berbanding lurus, yang berbanding setiap pertambahan nilai pada variabel kompetensi kerja maka juga akan terjadi pertambahan nilai pada variabel kinerja pegawai. Sehingga berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa kenaikan nilai sebesar 1 satuan pada variabel Kompetensi Kerja, diperoleh nilai kinerja pegawai yang akan meningkat sebesar 0,625 dimana semakin besar pengaruh Kompetensi Kerja didapatkan kinerja pegawai yang semakin meningkat.

Besarnya persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel Kompetensi Kerja terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh dari uji determinasi yang mana dalam penelitian ini nilai R square sebesar 0,332 atau dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh variabel kompetensi Kerja sebagai variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 33,2% terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Cukup rendahnya persentase dari pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat dapat dipengaruhi oleh sedikitnya jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini serta kemungkinan terdapatnya permasalahan yang lebih krusial pada organisasi tersebut.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Kompetensi Kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat. Tujuan utama yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap Kompetensi Kerja, mengetahui persepsi pegawai terhadap kinerja, serta mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, pertama, pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat memiliki persepsi yang cukup baik terhadap Kompetensi Kerja. Hal tersebut dapat diketahui dari tanggapan responden terhadap butir pernyataan mengenai variabel Kompetensi Kerja dan masing-masing dimensi yaitu knowledge atau pengetahuan, skills atau kemampuan, dan attitude atau sikap. Kedua, pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat memiliki persepsi yang baik terhadap kinerja yang dilakukan. Hal tersebut dapat diketahui dari tanggapan responden terhadap butir pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai dan masing-masing dimensi quantity atau kuantiti, quality atau kualitas, knowledge atau pengetahuan, cooperative atau kerjasama, dependability atau kesadaran, initiative atau inisiatif, dan personal quality atau kualitas diri. Dan ketiga, terdapat pengaruh positif Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat memiliki dampak yang baik terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai. Tingkat pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat adalah sebesar 33,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut memiliki arti bahwa kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat juga dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel kompetensi kerja, sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel kompetensi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March)*.
- Azwar, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Huseno, Tun. (2016). *KINERJA PEGAWAI Tinjauan dari Dimensi KKepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative. 85
- John W Creswell. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. In Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents.
- Nurhasanah, S. (2019). *Praktikum Statistika 2 Untuk Ekonomi dan Bisnis (Salemba Em)*

- Zainal, V. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Craig, S. L., McInroy, L. B., Goulden, A., Eaton, A. D., Kourgiantakis, T., Bogo, M., Adamson, K., Iacono, G., Gagliardi, L., Krasovec, T., & Small, M. (2021). The health social work competency rating scale: development of a tool for education and practice. *Social Work Education*, 40(7), 928–941. <https://doi.org/10.1080/02615479.2020.1768233>
- Deadrick, D. L., & Gardner, D. G. (2008). Maximal and typical measures of job performance: An analysis of performance variability over time. *Human Resource Management Review*, 18(3), 133–145. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.008>
- Dedi Rianto Rahadi. (1967). Kompetensi Sumber Daya Manusia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue 1991).
- Gribble, K. (1991). Competence at work. In *Library Management* (Vol. 12, Issue 5, pp. 21–22). <https://doi.org/10.1108/EUM00000000000837>
- Herhausen, D., Emrich, O., Grewal, D., Kipfelsberger, P., & Schoegel, M. (2020). Face Forward: How Employees' Digital Presence on Service Websites Affects Customer Perceptions of Website and Employee Service Quality. *Journal of Marketing Research*, 57(5), 917–936. <https://doi.org/10.1177/0022243720934863>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Moshinsky, M. (1959). Dasar Metodologi Penelitian. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Mukhtar, M. A., Tamby Chik, C., Ariffin, H. F., & Abdul Rahman, A. R. (2022). Job competency of foreign workers' in shah alam restaurants: how does knowledge, attitude, practices and training effectiveness influence it? *Journal of Foodservice Business Research*, 25(2), 127–147. <https://doi.org/10.1080/15378020.2021.1934249>
- Palaniappan, R. (2003). *Competency Management : A Practioners's Guide*. In Percetakan Suma.
- Pitafi, A. H., Kanwal, S., Ali, A., Khan, A. N., & Waqas Ameen, M. (2018). Moderating roles of IT competency and work cooperation on employee work performance in an ESM environment. In *Technology in Society* (Vol. 55). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2018.08.002>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rapika, & Sulaiman. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimana Disiplin dan Motivasi kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen Galus*, 1(1), 25–34.
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: a thematic review and discussion. *European Journal of Training and Development*, 44(6–7), 717–742. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0171>
- Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, & Cahya Fajar Budi Hartanto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/10>
- Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., & Snell, S. (2010). The SAGE handbook of human resource management. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>