

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN MUSI RAWAS

NASRUDDIN

STIE Mura Lubuklinggau
Nasruddin23101963@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini mengkaji Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Metode penelitian ini menggunakan metode angket, yaitu angket kompetensi, angket pengawasan dan angket kinerja pegawai dengan menggunakan SPSS 20. Berdasarkan hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,077$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}, 2,000$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05, df (n-2) 50 - 2 = 48$ adalah sebesar 2,077, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel pengawasan (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kab Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,723$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}, 2,000$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05, df (n-2) 50 - 2 = 48$ adalah sebesar 4,723, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Hasil hasil penelitian dengan menggunakan pengujian SPSS 20 yang dilakukan diperoleh $df = n-2-1 = 50-2-1 = 47$, sehingga nilai F_{tabel} adalah 3,17 sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 40,929 dengan sig 0,000 $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, kemudian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengawasan, Kinerja Pegawai

Abstract: This study examines the effect of competence and supervision on the performance of employees in the Civil Service Police and Fire Department Musi Rawas Regency. This research method uses questionnaire method, namely competency questionnaire, supervision questionnaire and employee performance questionnaire using SPSS 20. Based on the results of the t test can be explained as follows: that the competency variable (X_1) on the performance of employees in the Musi Rawas District Civil Service Police and Fire Department shows a value of $t = 2.077$ greater than the value of t table, 2,000 with a significant level $= 0,000 < (\alpha) 0.05, df (n-2) 50 - 2 = 48$ is 2.077, this shows H_0 is rejected and H_a is accepted and partially the competency variable has a significant influence on the performance of employees of the Civil Service Police and Fire Department of Musi Rawas Regency. Based on the results of the t test above it can be explained as follows: that the supervision variable (X_2) on the performance of employees in the Musi Rawas District Civil Service Police and Fire Department shows the value of t count = 4.723 is greater than the value of t table, 2,000 with a significant level $= 0.000 < (\alpha) 0.05,$

df (n-2) 50 - 2 = 48 is equal to 4.723, this shows Ho is rejected and Ha is accepted and partially the supervisory variable has a significant influence on the performance of the staff of the Civil Service Police and Musi Rawas District. The results of the study using the SPSS 20 test were obtained $df = n-2-1 = 50-2-1 = 47$, so that the value of F_{table} was 3.17 while the F_{count} value was 40.929 with $sig < 0.000$ $F_{counting} \geq F_{table}$ so H_a was received and H_o rejected, then it can be concluded that competence and supervision have a significant effect on the performance of employees in the Musi Rawas District Civil Service Police and Fire Department

Keywords: *Competence, Supervision, Employee Performance.*

A. Pendahuluan

Salah satu sumber dalam suatu organisasi yang dapat memberikan sumbangan tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya kontribusi mereka yang memuaskan terhadap perkembangan organisasi, maka mereka membutuhkan suatu perlakuan yang layak dan keadilan dari manajemen. Untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan usaha yang sungguh-sungguh dengan pendekatan yang tepat karena manusia memiliki sifat yang berbeda-beda. Pihak manajemen mengharapkan para pegawainya dapat bekerja dengan semangat dan penuh kesungguhan yang tinggi guna meningkatkan kinerjanya.

Kinerja baik bagi karyawan maupun instansi atau instansi menjadi alat ukur dalam keberhasilan yang telah dicapai. Melalui kinerja tersebut, maka orang akan mengetahui tingkat keberhasilan yang telah dicapai. Kinerja sebagai akibat tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan layanan utama atau layanan bermutu tinggi, potret mengenai aparat pemerintah di Indonesia selalu menjadi contoh yang menarik untuk dibahas dan didiskusikan. Kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Begitu juga dengan pelaksanaan pengawasan Pengawasan yang baik menggambarkan suatu penilaian terhadap rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan akan adanya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap pengawasan yang dilakukan bertujuan untuk memberikan semangat kerja para pegawai dalam bekerja. Selama ini usaha peningkatan pengawasan dilakukan dengan melihat hasil kerja pegawai, padahal untuk meningkatkan hasil kerja tersebut perlu dilakukan pengawasan. Oleh karena itu, diperlukan tindakan guna meningkatkan dalam pengawasan dengan tujuan agar semangat kerja terus meningkatkan. Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota. Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Di Daerah Kabupaten/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dalam mengusahakan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran

Kabupaten Musi Rawas yang dirasa sangat penting maka dalam penguatan lembaga dikeluarkan Peraturan Bupati Musi Rawas No 45 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Untuk menjadi sosok pegawai pembina keamanan, ketertiban umum dan penegakan perda yang dikehendaki masyarakat, serta mencegah bencana kebakaran lahan dan pemukiman masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran perlu diberi semangat, kedisiplinan dan mengarahkan menjadi lebih baik, sehingga dapat menjadi pribadi pegawai yang dibanggakan masyarakat.

Hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas, penulis menemukan bahwa dari segi kinerja terlihat bahwa hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diinginkan intansi, kurangnya tepat waktu dalam bekerja dan kurangnya kreativitas pegawai dalam bekerja. Dari segi kompetensi terlihat bahwa kurangnya pengetahuan yang dimiliki sebagian pegawai belum melaksanakan pekerjaan, keterampilan yang dimiliki oleh pegawai belum mempunyai solusi terhadap permasalahan pekerjaan yang dihadapinya dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai belum dapat membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dari segi pengawasan yaitu kurangnya perencanaan dalam pelaksanaan pengawasan, kurangnya penetapan dalam pengawasan dan pengawasan hanya bertujuan untuk mengendalikan pegawai untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu, Bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas?

B. Metodologi Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu: Observasi dan penyebaran Kuisisioner di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini dalam menganalisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dimana hasil yang ingin diperoleh diujidengan uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F (serentak).

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. (Sugiyono 2014:106). Pengujian validitas ini dengan mengambil sampel 20 responden dari Instansi lain yaitu Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau, sehingga ditemukan kevalidan didalam suatu instrumen/kuisisioner yang akan diketahui dari tingkat korelasi yang dapat dilihat dari output *Item-total Statistics* "*Corrected Item-Total Correlation*". Hasil uji tersebut dibandingkan dengan nilai R_{tabel} , dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) dan sample $N = 20$ dengan nilai R_{tabel} yaitu sebesar 0,444. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka Valid, sedangkan Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka Tidak Valid.

Dari hasil uji coba instrumen dilakukan pada 20 responden menunjukkan hasil uji validitas dari 15 item pertanyaan/ Pernyataan variabel Kompetensi (X_1) tersebut valid dianggap memenuhi syarat pada taraf signifikan 5%, dengan demikian dapat

dikatakan valid. Hal ini berarti semua item pertanyaan/ Pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan indikator sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Dari hasil uji coba instrumen dilakukan pada 20 responden menunjukkan hasil uji validitas dari 15 item pertanyaan/ pernyataan variabel Pengawasan (X_2) tersebut valid dianggap memenuhi syarat pada taraf signifikan 5%, dengan demikian dapat dikatakan. Hal ini berarti semua item pertanyaan/ pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan indikator sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Dari hasil uji coba instrumen dilakukan pada 20 responden menunjukkan hasil uji validitas dari 15 item pertanyaan/ pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) tersebut valid dianggap memenuhi syarat pada taraf signifikan 5%. dengan demikian dapat dikatakan. Hal ini berarti semua item pertanyaan/ pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan indikator sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Dari hasil diatas dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 16,960 + 0,326 X_1 + 0,507 X_2$ Dari persamaan regresi diatas, dapat diterangkan sebagai berikut: a) Nilai konstanta yang sebesar 16,960 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi dan pengawasan tidak mengalami perubahan atau nilai nol, maka nilai dari variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 16,960; b) Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,326 hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi meningkat sebesar satu-satuan, maka nilai variabel kinerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,326; dan c) Nilai koefisien regresi variabel kinerja pegawai sebesar 0,507 hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kinerja pegawai meningkat sebesar satu - satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,507.

Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.797 ^a	.635	.620	3.065	.635	40.929	2	47	.000	1.834

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat nilai Determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS.20.0 adalah sebesar 0,635 menunjukkan pengaruh yang kuat, atau dapat dikatakan kompetensi dan pengawasan memberikan kontribusi sebesar 0,635 dengan demikian menunjukkan bahwa sebesar 63,5% variabel kinerja pegawai dipengaruhi dan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, kedisiplinan dan lain-lain.

Hasil Uji Serentak (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	768.981	2	384.490	40.929	.000 ^b
Residual	441.519	47	9.394		
Total	1210.500	49			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan tabel diatas, pengujian dengan SPSS 20 yang dilakukan diperoleh $df = n-2-1 = 50-2-1 = 47$, sehingga nilai F_{tabel} adalah 3,17 sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 40,929 dengan sig 0,000 $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, kemudian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh nilai 16,960 +0,326 X_1 +0,507 X_2 Konstanta sebesar 16,960 menjelaskan jika variabel kompetensi dan pengawasan tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 16,960. Koefisien X_1 sebesar 0,326 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,326, nilai positif ini menunjukkan dengan semakin positifnya variabel kompetensi maka hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas.

Kemudian nilai koefisien X_2 sebesar 0,507 menunjukkan bahwa apabila variabel pengawasan meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,507 hal ini menunjukkan dengan meningkatkan pengawasan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Besarnya nilai Uji Determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS.20.0 adalah sebesar 0,635 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat, atau dapat dikatakan kompetensi dan pengawasan memberikan kontribusi sebesar 0,635 dengan demikian menunjukan bahwa sebesar 63,5% variabel prestasi kerja dipengaruhi dan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, kedisiplinan dan lain-lain

Berdasarkan, pengujian dengan SPSS 20 yang dilakukan diperoleh $df = n-2-1 = 50-2-1 = 57$, sehingga nilai F_{tabel} adalah 3,17 sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 40,929 dengan sig 0,000 $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, kemudian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini yaitu ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional, 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Eva Dila Fitrianingrum. 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *Jurnal*
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Gaol, CHR. Jimmy. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia
- Gibson. 2012. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai* . *Artikel Vol. 1 No. 1 Maret 2012*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Horton. 2012. *Competency Management In The British Central Government*. *Journal Kartasasmita (dalam Gibson, 2012)*. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai* . *Artikel Vol. 1 No. 1 Maret 2012*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Purwanti, Sri. Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal*
- Rabiaful Akbar. 2014. *Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru*. *Jurnal*
- Simanjuntak, Payaman J. 2012. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: UI Press
- Sugiyono. 2012. *Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Dadang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Triton. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza
- Usman, Husaini. 2012. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Untari, Sri. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Kompetensi Terhadap Pegawai* . *Jurnal*. Volume 3
- Widodo “Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen dan Orientasi Belajar”
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wijono Kertanegara. 2012. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai* . *Artikel Vol. 1 No. 1 Maret 2012*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung
- Wulandari. 2013, “Upaya Peningkatan Kinerja Rumah Sakit Melalui Optimalisasi *High Performance Work Practices* Tim Lintas Fungsi”