

PENGARUH KOMPETENSI, ETOS KERJA DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PEGAWAI NEGERI SNVT PJSA BRANTAS DI SURABAYA

Lolly Yustanti¹, Siti Munajah²
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Correspondence		
Email: lollyyustanti09@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 14 Januari 2025	Accepted 21 Januari 2025	Published 22 Januari 2025

ABSTRACT

In carrying out its duties and functions, SNVT PJSA Brantas faces the phenomenon of unequal participation in training or education among employees, which affects their competency levels. This discrepancy in skill levels and understanding among employees impacts overall performance. Apart from competency, SNVT PJSA Brantas, tasked with constructing infrastructure in the water resources sector, requires a high work ethic. Construction work schedules are based on calendar days, whereas employees work Monday to Friday. Additionally, employees assigned to supervise construction work often extend their hours beyond the institutional working hours, which are from 7:30 AM to 4:00 PM. The purpose of this study is to prove and analyze the significance of the following: the significant influence of competency on the performance of non-civil servant employees at SNVT PJSA Brantas in Surabaya; the significant influence of work ethic on the performance of non-civil servant employees at SNVT PJSA Brantas in Surabaya; the significant influence of performance appraisal on the performance of non-civil servant employees at SNVT PJSA Brantas in Surabaya; the simultaneous significant influence of competency, work ethic, and performance appraisal on the performance of non-civil servant employees at SNVT PJSA Brantas in Surabaya. The research sample consists of 64 non-civil servant employees at SNVT PJSA Brantas. Data analysis is conducted using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that competency has a significant influence on the performance of SNVT PJSA Brantas employees in Surabaya; work ethic has a significant influence on the performance of SNVT PJSA Brantas employees in Surabaya; performance appraisal has a significant influence on the performance of SNVT PJSA Brantas employees in Surabaya; and competency, work ethic, and performance appraisal collectively have a significant influence on the performance of SNVT PJSA Brantas employees in Surabaya.

Keywords: Competency, Work Ethic, Performance Appraisal, Employee Performance

ABSTRAK

Dalam melaksanakan tugas dan menyelenggarakan fungsinya SNVT PJSA Brantas terdapat fenomena kurang meratanya diklat atau pelatihan yang diikuti pegawai yang mempengaruhi tingkat kompetensi. Hal ini bisa menyebabkan perbedaan tingkat keahlian dan pemahaman diantara pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai. Sumber daya manusia yang kompeten sangat dibutuhkan agar dapat mendukung tugas dan fungsi dari setiap unit kerja masing masing. Selain kompetensi di SNVT PJSA Brantas yang mempunyai tugas untuk membangun infrastruktur bidang sumber daya air membutuhkan etos kerja pegawai yang tinggi, di mana waktu pelaksanaan pekerjaan konstruksi adalah hari kalender sedangkan bagi pegawai adalah hari kerja dari hari senin sampai dengan jum'at. Selain itu penugasan bagi pegawai, baik pengawasan pelaksanaan pekerjaan konstruksi yang bisa terjadi melebihi jam kerja institusi yaitu dimulai dari jam 07.30 sampai dengan 16.00 WIB. Dalam hal penilaian kinerja hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai kinerja masa lalu dan bersifat administratif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis signifikansi: pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai non pegawai negeri SNVT PJSA Brantas di Surabaya; pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai non pegawai negeri SNVT PJSA Brantas di Surabaya; pengaruh signifikan penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai non pegawai negeri SNVT PJSA Brantas di Surabaya; serta pengaruh signifikan kompetensi, etos kerja dan penilaian kinerja secara simultan terhadap kinerja pegawai non pegawai negeri SNVT PJSA Brantas di Surabaya. Sampel penelitian ini terdiri dari 64 pegawai non pegawai negeri SNVT PJSA Brantas. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya; etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya; penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya; serta kompetensi, etos kerja dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya.

Kata Kunci: Kompetensi, Etos Kerja, Penilaian Kinerja, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi, etos kerja dan penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pelaksanaan Jaringan Sumber Air (SNVT PJSA) Brantas, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang merupakan Lembaga Pemerintahan yang bertugas untuk melaksanakan pelaksanaan konstruksi dan non konstruksi bidang sungai dan Pantai, yang meliputi pengendalian banjir ROB Sidoarjo, pengendalian banjir Kabupaten Sumenep, pengendali banjir Kali Gunting Kabupaten Jombang, pengendalian banjir kali tawing Kabupaten Trenggalek, pengendali banjir kawasan hilir Bandara Kediri untuk Tahun Anggaran 2024.

Dalam melaksanakan tugas dan menyelenggarakan fungsinya SNVT PJSA Brantas terdapat fenomena kurang meratanya diklat atau pelatihan yang diikuti pegawai yang mempengaruhi tingkat kompetensi. Hal ini bisa menyebabkan perbedaan tingkat keahlian dan pemahaman diantara pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai. Sumber daya manusia yang kompeten sangat dibutuhkan agar dapat mendukung tugas dan fungsi dari setiap unit kerja masing masing. Selain kompetensi di SNVT PJSA Brantas yang mempunyai tugas untuk membangun infrastruktur bidang sumber daya air membutuhkan etos kerja pegawai yang tinggi, dimana waktu pelaksanaan pekerjaan konstruksi adalah hari kalender sedangkan bagi pegawai adalah hari kerja dari hari senin sampai dengan jum'at. Selain itu penugasan bagi pegawai, baik pengawasan pelaksanaan pekerjaan konstruksi yang bisa terjadi melebihi jam kerja institusi yaitu dimulai dari jam 07.30 sampai dengan 16.00 WIB. Dalam hal penilaian kinerja hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai kinerja masa lalu dan bersifat administratif.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kompetensi

Kompetensi adalah sikap dasar karakter yang dimiliki seseorang sehingga berpengaruh secara langsung dan dapat menilai hasil kinerja yang baik (Sedarmayanti, 2011:126). Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Pengertian lain kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007 :110). Berdasarkan pendapat lain pengertian kompetensi yaitu suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang guna melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Di mana, kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik (Ladjin, 2022).

Indikator kompetensi:

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. *Content knowledge*
5. Keterampilan kognitif dan *behavioral* (perilaku)

2. Etos Kerja

Etos kerja adalah serenata perilaku positif berakar pada keyakinan fundamental disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas (Priansa, 2018). Itulah yang akan menjadi budaya kerja. Oleh karena setiap pegawai harus memiliki etos kerja, jika seorang pegawai mempercayai atau berkomitmen pada pekerjaan maka akan melahirkan sikap yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Indikator etos kerja:

1. Kerja keras
2. Disiplin
3. Jujur
4. Tanggung jawab
5. Rajin
6. Tekun

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Mathis, 2006). Penilaian kinerja adalah satu proses organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu atau pegawai suatu organisasi. Pada penilaian kinerja menilai kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam periode waktu tertentu.

Indikator penilaian kinerja:

1. Absensi
2. Kejujuran
3. Tanggung jawab
4. Kemampuan (hasil kerja)
5. Loyalitas

4. Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkuprawira; Syafry, 2002). Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjuk buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Indikator kinerja pegawai:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab.

Hipotesis

Berikut hipotesis penelitian ini:

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya

H2: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya

H3: Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya

H4: Kompetensi, etos kerja dan Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah non pegawai negeri SNVT PJSA Brantas yang berjumlah 64 orang responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survey dengan instrumen kuesioner. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.081	.267
	Kompetensi	.333	.105
	Etos Kerja	.224	.077
	Penilaian	.414	.124
	Kinerja		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran Output SPSS Versi 24

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,081 + 0,333 X_1 + 0,224 X_2 + 0,414 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,081 yang artinya jika variabel bebas kompetensi, etos kerja dan penilaian kinerja bernilai konstan, maka besarnya nilai variabel terikat kinerja pegawai sebesar 0,081 satuan.
- Variabel kompetensi memperoleh nilai koefisien sebesar 0,333 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,333 satuan.
- Variabel etos kerja memperoleh nilai koefisien sebesar 0,224 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel etos kerja akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,224 satuan.
- Variabel penilaian kinerja memperoleh nilai koefisien sebesar 0,414 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel penilaian kinerja akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,414 satuan.

2. Uji Statistik F dan t

a. Uji F (Simultan)

Berikut hasil uji simultan dalam penelitian ini:

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	77.300	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Etos Kerja, Kompetensi

Sumber: Lampiran Output SPSS Versi 24

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah 77,300 dan signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, etos kerja dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terkait demikian hipotesis 4 yang menyatakan “Kompetensi, etos kerja dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya”, dapat diterima.

b. Uji t (Parsial)

Berikut hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.304	.762
	Kompetensi	3.156	.002
	Etos Kerja	2.909	.005
	Penilaian Kinerja	3.347	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Lampiran Output SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:

a. Pengujian hipotesis 1

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh pada variabel kompetensi adalah 3,156 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terkait demikian hipotesis 1 yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya”, dapat diterima.

b. Pengujian hipotesis 2

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh pada variabel etos kerja adalah 2,909 dengan nilai signifikansi 0,005. Nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terkait demikian hipotesis 2 yang menyatakan “Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya”, dapat diterima.

c. Pengujian hipotesis 3

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh pada variabel penilaian kinerja adalah 3,347 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terkait demikian hipotesis 3 yang menyatakan “Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya”, dapat diterima.

3. Koefisien Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.891 ^a	.794	.784
a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Etos Kerja, Kompetensi			
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Lampiran Output SPSS Versi 24

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square yang diperoleh pada penelitian ini adalah 0,794 artinya kontribusi pengaruh kompetensi, etos kerja dan penilaian kinerja adalah 79,4%. Sedangkan sisanya yakni 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain yang diteliti dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berikut beberapa simpulan dalam penelitian ini:

- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya. Artinya, pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik bila pihaknya memiliki kompetensi yang memadai.
- Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya. Artinya, pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal jika pihaknya memiliki etos kerja yang tinggi.
- Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya. Artinya, pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya cenderung meningkatkan kinerja jika penilaian kinerja dilakukan secara efektif dan objektif.
- Kompetensi, etos kerja dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya. Artinya, kompetensi, etos kerja dan penilaian kinerja secara bersama-sama menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai SNVT PJSA Brantas di Surabaya.

2. Saran

Berikut beberapa saran yang dapat diajukan terkait dengan temuan dalam penelitian ini:

- SNVT PJSA Brantas di Surabaya disarankan untuk menyediakan program pelatihan dan sertifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan guna meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan ini dapat difokuskan pada aspek teknis maupun manajerial, sehingga pegawai memiliki kemampuan yang seimbang dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, manajemen dapat mengadakan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas pelatihan yang telah diberikan.
- SNVT PJSA Brantas di Surabaya disarankan untuk terus memperkuat sistem penilaian kinerja dengan memastikan prosesnya berjalan secara transparan, objektif, dan adil. Penilaian kinerja dapat dilengkapi dengan sesi umpan balik yang mendorong pegawai untuk memperbaiki diri dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, hasil penilaian dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi, penghargaan, atau program pengembangan lebih lanjut.

- c. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencakup organisasi atau instansi lain dengan karakteristik yang berbeda, sehingga hasilnya dapat lebih representatif dan relevan untuk berbagai konteks organisasi. Hal ini juga memungkinkan perbandingan antara sektor atau wilayah yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Www.Penerbitwidina.Com*.
Www.Penerbitwidina.Com.
- Mangkuprawira; Syafry. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. . & J. . J. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.
- Wibowo. (2007). *Sistem Manajemen Kerja*. Gramedia.