

Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Emha Zainul Mukminin^{1*}

¹ STID Mustafa Ibrahim Al-Ishlahuddiny, Lombok Barat, Indonesia, emha.zainul@gmail.com

Nabila Wulandari²

² UIN Malang, Malang, Indonesia 210401110013@student.uin-malang.ac.id

Apreta Putri Ayuningsih³

³ UIN Malang, Malang, Indonesia, 210401110025@student.uin-malang.ac.id

Naomi Rifda Agmadjo⁴

⁴ UIN Malang, Malang, Indonesia, 210401110027@student.uin-malang.ac.id

Abd. Hamid Cholili⁵

⁵ UIN Malang, Malang, Indonesia, Hamidcholili@uin-malang.ac.id

***E-mail:** emha.zainul@gmail.com

Abstract

The importance of competence in supporting work effectiveness, especially in government organizations that face limited human resources and complex work challenges. This study aims to analyze the effect of competence on employee work effectiveness at Department X. The research method used is quantitative. Data were collected through a Likert scale-based questionnaire that measures competencies adapted from Wibowo (2016) with aspects of flexibility, motivation to seek information, learning ability, achievement motivation, work motivation under time pressure, willingness to cooperate, and orientation to customer service and work effectiveness refers to Denison's theory with aspects: involvement, consistency, adaptation, and organizational mission, with research subjects all employees of Department X (N = 30). Data analysis used a simple linear regression test. The results of the regression analysis showed that competence had a significant effect on work effectiveness, with an R Square value of 80.8%. This finding indicates that competence is a major factor in increasing work effectiveness, which includes knowledge, skills, and work attitudes. However, the results of the study also showed variations in the level of competence between individuals that have the potential to affect overall work effectiveness. This study recommends the development of routine training programs to improve employee competence and the provision of adequate work facilities

Keywords: Competence, Work Effectiveness, Organization, Human Resources, Training.

Abstrak

Pentingnya kompetensi dalam mendukung efektivitas kerja, terutama dalam organisasi pemerintah yang menghadapi keterbatasan sumber daya manusia dan tantangan pekerjaan yang kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas X. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang mengukur kompetensi yang diaptasi dari Wibowo (2016) dengan aspek fleksibilitas, motivasi mencari informasi, kemampuan belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja dalam tekanan waktu, kesediaan kerjasama, dan orientasi pada pelayanan pelanggan dan efektivitas kerja mengacu pada teori dari Denison dengan aspek: keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi organisasi, dengan subjek penelitian seluruh karyawan Dinas X (N=30). Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai R Square sebesar 80,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya variasi tingkat kompetensi antar individu yang berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan program pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi karyawan serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai.

Kata kunci: Kompetensi, Efektivitas Kerja, Organisasi, Sumber Daya Manusia, Pelatihan.

1. INTRODUCTION

Salah satu elemen yang sangat penting dan wajib untuk dimiliki di dalam setiap organisasi atau instansi yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia dalam suatu instansi berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi di masa depan. Tujuan organisasi sulit tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia tidak mampu bekerja sama dan tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tanggung jawabnya (Abubakar, 2018). Kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan dan membentuk karakter individu. Ketika orang-orang dalam suatu organisasi ditempatkan sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place*), maka efektivitas kerja akan meningkat, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung produktivitas (Abubakar, 2018).

Keberhasilan sebuah instansi dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan efektivitas kerja para pegawai, yang dipengaruhi oleh efisiensi dan produktivitas mereka. Efektivitas kerja menjadi elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi (Rukmini & Murniyanti, n.d.). Dengan adanya efektivitas kerja, pegawai mampu mengatasi kendala dan menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya, tanpa efektivitas, pegawai cenderung mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, sehingga sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Danie et al., 2024).

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan karakteristik individu, seperti pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, motif, sikap, keyakinan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Danie et al., 2024). Kompetensi pegawai yang tinggi di dalam organisasi dapat dicapai melalui pengembangan karakteristik individu yang berkinerja optimal. Dalam setiap pekerjaan, khususnya di sektor pemerintahan, keterampilan kerja menjadi aspek yang sangat penting. Kompetensi berperan sebagai salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana kinerja merupakan hasil nyata dari tugas yang diselesaikan melalui tanggung jawab yang diberikan (Kurnia & Andi, 2022).

Dinas X merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin perlindungan, pemberdayaan, dan kesejahteraan masyarakat tertentu di Indonesia. Dalam menjalankan fungsinya, Dinas X menghadapi tantangan yang kompleks, mulai dari kebutuhan untuk memenuhi sasaran program hingga tekanan eksternal dari masyarakat dan pemangku kepentingan, keterbatasan sumber daya manusia, rumitnya permasalahan masyarakat yang harus ditangani. Salah satu permasalahan utama adalah jumlah karyawan yang sangat sedikit dibandingkan kebutuhan idealnya. Hasil observasi yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang menjadi salah satu tantangan utama. Setiap karyawan rata-rata menangani 5–10 kasus kompleks setiap hari, yang seharusnya ditangani oleh tim yang lebih besar. Selain itu, proses wawancara dan observasi terhadap klien dilakukan tanpa panduan standar, sehingga seringkali bersifat subjektif. Hasil wawancara dengan karyawan, berinisial AYA, mengungkapkan tantangan besar yang dihadapi dalam melaksanakan tugas. AYA menyatakan,

“Satu orang itu bisa mengurus tugas yang seharusnya dikerjakan oleh tiga sampai empat orang. Kalau ada klien yang butuh pelayanan cepat, kadang kita nggak bisa maksimal karena banyak pekerjaan lain yang harus diselesaikan. Banyak juga klien yang menghubungi saat malam hari atau libur kerja, ya tetep kita layani, tapi kalau mendesak harus didatangi itu yang repot karena sedikit orang yang bisa ”(AYA, 2024).

Sementara itu, HRD Dinas X menyoroti bahwa jumlah karyawan yang hanya 30 dari kebutuhan ideal 80 orang menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif. Beliau menambahkan,

“Yang paling mendesak ya rekrutmen karyawan baru dan pelatihan khusus untuk mereka, terutama untuk pelayanan berbasis psikologi. Kami juga butuh teknologi yang memadai untuk mendukung pekerjaan mereka itu.”(Ridwan Hasyim, 2024)

Dari total kebutuhan 80 karyawan, saat ini hanya terdapat 30 karyawan. Kondisi ini menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang, di mana satu orang harus menangani tanggung jawab yang seharusnya menjadi tugas beberapa orang. Akibatnya, pekerjaan sering kali tidak selesai tepat waktu, pelayanan kepada klien menjadi lambat, dan kualitas hasil kerja menurun. Ketika terjadi lonjakan jumlah klien atau tugas mendadak, karyawan sering kali kewalahan sehingga tidak mampu memberikan pelayanan yang optimal. Hal ini berdampak pada tingkat stres, motivasi, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Efektivitas kerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Harries Madiistriyatno efektivitas merujuk pada keberhasilan mencapai hasil yang diinginkan, yang berkaitan erat dengan kemampuan individu dan organisasi dalam menyelesaikan tugas sesuai standar dan target yang telah ditetapkan (Purba, 2019). Dalam konteks Dinas X, efektivitas kerja tidak hanya mencakup pencapaian target program, tetapi juga bagaimana karyawan dapat bekerja secara optimal tetapi juga bagaimana karyawan bekerja secara optimal di tengah keterbatasan sumber daya dan tekanan tinggi. Namun, kompetensi karyawan menjadi permasalahan signifikan. Banyak karyawan tidak memiliki latar belakang pendidikan relevan, khususnya di bidang pelayanan berbasis psikologi. Sebagian besar bukan lulusan sarjana dan hanya mengandalkan pengetahuan umum dalam menangani klien. Menurut AYA

"Sebenarnya sih, kita lebih banyak improvisasi. Kita disini pakai pengalaman aja saat wawancara ke klien atau buat ngasih rekomendasi ke klien, karena kurang adanya pelatihan atau panduan standar gitu, ada sih ada tapi jarang banget. Kalau soal fasilitas, ya kita harus sabar. Komputer sering error, jadi beberapa pekerjaan manual." (AYA, 2024)

Akibat dari pengetahuan terbatas yang dimiliki karyawan tersebut, proses wawancara dan observasi kurang sesuai standar psikologi dan menggunakan pendekatan subjektif, yang dapat

berpotensi menghasilkan penilaian atau rekomendasi yang kurang akurat dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang optimal. Dinas ini juga tidak memiliki psikolog tetap sehingga kesulitan jika terdapat kasus yang harus segera ditangani oleh psikolog. AYA mengungkapkan

“Disini belum ada psikolog tetapnya, jadi memang kita sendiri yang menangani klien- klien yang datang, ya kita bingungnya kalau klien ini punya masalah yang kompleks dan karena keterbatasan pengetahuan kita juga itu yang menghambat. Kalau mau home visit atau intervensi kepada klien kita biasanya bekerja sama juga dengan psikolog dari luar, tapi semoga ada psikolog tetap disini.”(AYA, 2024)

Faktor lain yang memperburuk situasi adalah fasilitas kerja yang tidak memadai. Ruang kerja yang sempit mengurangi kenyamanan dan privasi, sementara peralatan teknologi yang tersedia sudah usang dan tidak mencukupi untuk kebutuhan administrasi maupun analisis data. Selain itu, ketiadaan perangkat modern untuk tes psikologi serta kurangnya sumber daya pendukung seperti perpustakaan referensi atau database kasus menjadi hambatan signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan. Bahkan, penguasaan teknologi informasi oleh karyawan juga masih minim, meskipun banyak program dinas kini memerlukan pengelolaan data berbasis digital untuk mendukung efektivitas kerja.

Menurut (Robbins & Judge, 2017), kompetensi mempengaruhi efektivitas kerja karena karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. (Robbins & Judge, 2017) menyebutkan bahwa kompetensi melibatkan kemampuan intelektual dan fisik seseorang dalam menjalankan tugas. Di Dinas X, kompetensi yang mencakup kemampuan intelektual, keterampilan teknis, dan sensitivitas psikologis menjadi dasar utama dalam menyelesaikan permasalahan masyarakat. Kompetensi ini menjadi landasan utama dalam pelaksanaan tugas yang berkualitas, khususnya dalam pelayanan publik yang sensitif seperti pemberdayaan masyarakat. Namun, rendahnya kompetensi pegawai sering kali menyebabkan layanan yang kurang responsif, lambat, dan tidak memenuhi ekspektasi masyarakat. Hal ini diperburuk oleh kurangnya program pelatihan rutin untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan demikian, rendahnya kompetensi pegawai dapat menyebabkan layanan kurang responsif dan berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap dinas.

Faktor-faktor seperti kebingungan, motivasi mencari informasi, kemampuan belajar, dan orientasi pada pelayanan pelanggan (Wibowo, 2016a) menjadi elemen penting yang mendukung kompetensi karyawan. Namun, masih ditemukan kesenjangan dalam penguasaan kompetensi ini, terutama terkait kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru dan memberikan pelayanan berbasis kebutuhan masyarakat. Misalnya, kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi di Dinas ini sering kali menjadi hambatan dalam meningkatkan

efektivitas kerja karyawan. Budaya organisasi di Dinas X juga memiliki pengaruh besar terhadap kompetensi dan efektivitas kerja. Seperti dijelaskan oleh (Wibowo, 2016b), budaya organisasi yang mendukung pengambilan keputusan partisipatif, sistem penghargaan yang adil, dan komitmen terhadap pengembangan karyawan akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Namun masih terdapat tantangan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada hasil Dinas X, sehingga perlu adanya perbaikan dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Penelitian oleh (Kurnia & Andi, 2022) menemukan bahwa kompetensi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian oleh (Abubakar, 2018) mengungkapkan bahwa kompetensi pegawai memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung. Penelitian lain oleh (Danie et al., 2024) juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, dan kerja tim secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan temuan tersebut, diperlukan kajian lebih mendalam untuk mengeksplorasi variasi optimal pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai, serta memahami jenis kompetensi yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih jauh pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi langkah prioritas untuk pengembangan kompetensi pegawai sebagai upaya meningkatkan efektivitas kerja mereka.

2. METHODS

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain korelasi untuk melihat pengaruh antara kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan dinas x. Partisipan dalam penelitian ini mencakup semua karyawan Dinas X yang berjumlah 30 orang (N=30). Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka digunakan sampel jenuh yaitu seluruh subjek dalam populasi merupakan subjek penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert. Alternatif jawaban skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi skala kompetensi yang diadaptasi dari (Wibowo, 2016b), aspek yang diukur yaitu fleksibilitas, motivasi mencari informasi, kemampuan belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja dalam tekanan waktu, kesediaan kerjasama, dan orientasi pada pelayanan pelanggan. Dengan jumlah 15 item dengan nilai validitas validitas > 0, dan reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,909. Skala efektivitas kerja berdasarkan aspek-aspek menurut Denison yang diterjemahkan oleh (Saleh, 2010), aspek yang diukur yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi organisasi. Berjumlah 11 item dengan nilai validitas diatas 0,3 dan reliabilitas sebesar 0,813. Teknik analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif dan uji regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja.

3. RESULTS

Uji Statistik Deskriptif

Table 1

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kompetensi	30	40	81	59,53	10,362
efektivitas kerja	30	24	47	35,00	5,977
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap 30 responden, hasilnya adalah sebagai berikut:

- Pada skala kompetensi, skor responden berkisar antara 40 sebagai skor terendah hingga 81 sebagai skor tertinggi. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 59,53 dengan standar deviasi sebesar 10362.
- Pada skala efektivitas kerja, skor responden berada di rentang 24 hingga 47. Rata-rata skor yang dicapai adalah 35,00 dengan standar deviasi sebesar 5,977.

Uji Regresi Linier Sederhana

Table 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836,687		1 836,687	117,540	.000 ^b
	Residual	199,313		28 7,118		
	Total	1036,000	29			

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan tabel, nilai F hitung tercatat sebesar 117,540 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dipercaya dalam memprediksi variabel kompetensi, serta membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya, peneliti

melakukan pengujian lanjutan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi memengaruhi efektivitas kerja, dan hasil yang diperoleh adalah:

Table 3

Uji Pengaruh variabel X ke Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,808	,801	2,668

a. Predictors: (Constant), kompetensi

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel, diperoleh nilai pengaruh (R) sebesar 0,899 dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,808. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi memberikan kontribusi sebesar 80,8% terhadap variabel efektivitas kerja.

4. DISCUSSION

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kompetensi dan efektivitas kerja pegawai di Dinas X. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan memengaruhi efektivitas kerja, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 80,8%. Artinya, kompetensi mampu menjelaskan 80,8% variasi efektivitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai F yang mencapai 117,540 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan valid dan layak.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2016b), yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi dasar utama untuk mencapai kinerja yang optimal. Selanjutnya, hasil ini juga mendukung studi (Denison & Mishra, 1995) yang menyebutkan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan organisasi. Namun, penelitian ini menemukan bahwa pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja lebih besar dibandingkan dengan penelitian lain seperti yang dilakukan oleh (Saleh, 2010), yang melaporkan kontribusi kompetensi sebesar 60-70% terhadap efektivitas kerja di lingkungan pemerintahan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik subjek penelitian yang spesifik pada Dinas X, seperti ukuran populasi yang kecil dan konsistensi tingkat pendidikan serta pengalaman kerja karyawan.

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor kompetensi (59,53) masih berada di tingkat sedang, yang berarti bahwa meskipun kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan, terdapat ruang untuk perbaikan. Hal ini didukung oleh standar deviasi yang cukup besar (10,362), menunjukkan adanya variasi dalam kompetensi antar individu. Variasi

ini berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, efektivitas kerja yang memiliki rata-rata skor 35,00 juga berada pada tingkat moderat. Berdasarkan teori (Denison & Mishra, 1995), efektivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti kemampuan adaptasi, integrasi dalam tim, dan fokus pada hasil. Dengan demikian, peningkatan kompetensi karyawan perlu diimbangi dengan penguatan aspek lain, seperti pelatihan berbasis tim dan peningkatan budaya kerja organisasi.

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memahami pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, sehingga tidak dapat menangkap dinamika pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja dalam jangka panjang. Kedua, ukuran populasi yang kecil (N=30) dapat membatasi generalisasi hasil penelitian ini ke konteks organisasi lain dengan ukuran populasi yang lebih besar. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, sehingga tidak mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi yang juga dapat mempengaruhi efektivitas kerja.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kompetensi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan program pelatihan karyawan yang lebih terarah, guna meningkatkan kompetensi dan efektivitas kerja secara bersamaan. Selain itu, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi individu tetapi juga pada pengembangan aspek organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Dinas X. Namun, untuk mencapai hasil yang lebih komprehensif, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan memperluas ukuran populasi, menambahkan variabel baru, dan menggunakan desain longitudinal untuk mengeksplorasi dinamika hubungan antara kompetensi dan efektivitas kerja dari waktu ke waktu.

5. CONCLUSION AND SUGGESTIONS

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya serta hasil data yang diperoleh menggunakan SPSS 22, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, termasuk kemampuan teknis, pengetahuan, serta sikap kerja, semakin baik efektivitas kerja yang dicapai. Koefisien determinasi sebesar 80,8%. Hipotesis mengenai kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai diterima sesuai berdasarkan dengan hasil yang telah dijelaskan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa, apabila kompetensi dalam sebuah instansi berjalan dengan baik maka efektivitas kerja pegawai juga akan meningkat. Disimpulkan bahwa kompetensi menjadi faktor dominan yang menentukan efektivitas kerja karyawan di Dinas X, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini.

Berdasarkan penelitian ini, disarankan kepada pihak Dinas X untuk mengimplementasikan program pelatihan rutin yang terfokus pada peningkatan kompetensi teknis, khususnya yang relevan dengan tugas pelayanan berbasis psikologi. Selain itu, pengadaan fasilitas kerja modern, seperti perangkat teknologi pendukung analisis data dan alat tes psikologi, perlu diprioritaskan untuk mendukung produktivitas karyawan. Dinas juga diharapkan untuk merekrut karyawan baru guna mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memperkuat budaya kerja yang kolaboratif melalui pengembangan tim yang berorientasi pada misi organisasi.

6. ACKNOWLEDGMENTS

“tidak ada”

REFERENCES

- Abubakar, R. T. R. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1).
- Danie, C., Taroreh, R. N., & Kojo, C. (2024). *The Influence Of Competency, Communication And Teamwork On The Work Effectiveness Of Regional Education Service Employees Of North Sulawesi Province*. 12, 161–172.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*. 6(2). 204-223.
<https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Khairul Saleh. (2010). *Aspek-aspek efektivitas kerja dalam organisasi*. Pustaka Mandiri.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Purba, A. (2019). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Adei Plantation Dan Industri Kabupaten Pelalawan*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rukmini, & Murniyanti, S. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park Dan Resort Hotel Rukmini Sri Murniyanti*.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.