

**PENGARUH KONSISTENSI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJAPEGAWAI DI KANTOR WALI NAGARI
TANJUNG DURIAN KECAMATAN BAYANG KABUPATENPESISIR
SELATAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

Wahyu Illahi; Jhon Rinaldo; Nova Begawati

Fakultas Ekonomi, Universitas Eka Sakti Padang

Email :wi458952@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konsistensi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor wali Nagari Tanjung durian kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat secara parsial dan simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset Pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Adapun indikator yang paling dominan dalam konsistensi kerja adalah indikator nilai nilai inti dengan capaian responden sebesar 81.5% yang dikategorikan baik, indikator yang paling dominan dalam kompetensi kerja adalah indikator pengetahuan dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80.8 % dengan kategori baik dan indikator yang paling dominan dalam kinerja pegawai adalah indikator kualitas dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83.2 % dengan kategori baik. 2). Secara parsial konsistensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 6.131 yang nilainya > dari nilai t tabel sebesar 2.026 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai sig 0.000 < 0,05 2). 3) secara parsial kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2.351 > dari nilai t tabel sebesar 2.026 dan nilai sig 0,000 < 0,024. 4) Secara simultan variabel konsistensi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 61.456 yang lebih dari F tabel 2.84 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.627 Hal ini berarti bahwa konsistensi kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dapat menjelaskan kinerja pegawai (Y) sebesar 75.6 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 24.4 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel yang diteliti.

Kata Kunci : Konsistensi Kerja, Kompetensi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work consistency and work competence on employee performance in the office of the guardian of Nagari Tanjung durian, Bayang sub- district, Pesisir Selatan Regency, West Sumatra Province partially and simultaneously. The data collection method used in this research is by using field research and library research. The data analysis method in this study used multiple linear regression. The results showed that 1). The most dominant indicator in work consistency is the indicator of core values with the respondent's achievement of 81.5% which is categorized as good, the most dominant indicator of work competence is the indicator of knowledge with an average Respondent Achievement Level (TCR) of 80.8% with a good category and The most dominant

indicator in employee performance is the quality indicator with an average Respondent Achievement Level (TCR) of 83.2% with a good category. 2). Partially, work consistency affects employee performance with a t-count value of 6.131 whose value is > from the t-table value of 2.026 ($t\text{-count} > t\text{ table}$) with a sig value of $0.000 < 0.05$. 3) partially work competence has an effect on employee performance with a t-count value of 2.351 > from a t-table value of 2.026 and a sig value of $0.000 < 0.024$. 4) Simultaneously the variables of work consistency and work competence have an effect on employee performance with a calculated F value of 61,456 which is more than F table 2.84 ($F\text{ count} > F\text{ table}$) or a significance value of 0.000 which is smaller than (0.05). while the coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.627. This means that work consistency (X1), work competence (X2) can explain employee performance (Y) of 75.6%. While the rest is equal to 24.4% is explained by factors other than the variables studied..

Keywords: Work Consistency, Work Competence and Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai pegawai yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Tingkat konsisten pegawai dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten kerja pegawai pada organisasi agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada organisasi tersebut lebih lama. Setiap pegawai berperan penting untuk usaha mencapai tujuan organisasi, dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen setiap pegawai untuk memajukan perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu pegawai harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Hal ini jelas bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuannya dengan optimal dalam upaya mencapai visi misi serta tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka satu hal yang menjadi perhatian perusahaan adalah kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

METODE PENDAHULUAN

1. Observasi
Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat secara langsung ke objek penelitian yaitu Kantor Wali Nagari Tanjung Durian.
2. Kuesioner
kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.
3. Wawancara
Yaitu teknik pengumpulan data mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung pada Kantor Wali Nagari Tanjung Durian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh konsistensi kerja terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian di atas ditemukan bahwa nilai t hitung dari variabel konsistensi kerja adalah sebesar 6.037 (lampiran 15) yang nilainya $>$ dari nilai t tabel sebesar 2.028 (lampiran 18) (t hitung $>$ t tabel) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsistensi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dimana jika pegawai lebih konsisten dalam bekerja maka akan semakin

meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Menurut (Arianto, 2018) konsistensi adalah keteguhan hati terhadap tujuan dan usaha / pengembangan yang tak berkesudahan tetaplah diperlukan walau seseorang telah berhasil mencapai target-target dalam hidupnya.

Konsisten kerja memiliki arti yang sama dengan ketaatan atau disiplin kerja yang dimiliki setiap pegawai Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:193). Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik, yang dimana terdapat unsur menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hipotesis dalam penelitian ini didukung oleh Nasdir (2018) dimana dengan adanya konsistensi kinerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian diatas ditemukan bahwa nilai t hitung dari variabel kompetensi adalah 2.280 (lampiran 15) yang nilainya $>$ dari nilai t tabel sebesar 2.028 (lampiran 18) (t hitung $>$ t tabel) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah $0,000 < 0,029$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa brand image secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan pembelian. Pegawai yang memiliki kompetensi, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya di dalam suatu pekerjaan.

Menurut (Edison et al., 2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. kompensasi dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan dampak positif bagi pegawai dan perusahaan. Sehingga kebijaksanaan kompensasi harus diatur dengan baik. agar bermanfaat bagi banyak pihak pemberian. Menurut Edy Sutrisno (2009:203) kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para pegawai nya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. oleh karena itu para pegawai akan lebih semangat untuk melakukan tanggung jawab mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan pegawai yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sri (2020) dimana dengan adanya kompensasi maka akan memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai.

Pengaruh Konsistensi Kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai

konsistensi adalah keteguhan hati terhadap tujuan dan usaha / pengembangan yang tak berkesudahan tetaplah diperlukan walau seseorang telah berhasil mencapai target-target dalam hidupnya, pegawai yang memiliki konsistensikerja maka akan mencapai kinerja yang baik tetapi tidak terlepas atas kompensasi yang diberikan oleh Lembaga. Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan dampak positif bagi pegawai dan perusahaan. Sehingga kebijaksanaan kompensasi harus diatur dengan baik agar bermanfaat bagi banyak pihak. Tujuan lainnya adalah menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan seorang karyawan kepada perusahaan. Jadi, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dll dalam perusahaan mutlak dipertimbangkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang berjudul pengaruh konsistensi kerja dan kompetensi kerjaterhadap kinerja pegawai di kantor wali nagari tanjung durian kecamatan bayang kabupaten pesisir selatan provinsi sumatera barat dapat disimpulkan sebagai berikut :

Adapun indikator yang paling dominan dalam konsistensi kerja adalah indikator nilai nilai inti dengan capaian responden sebesar 81.5% yang dikategorikan baik, indikator yang paling dominan dalam kompetensi kerja adalah indikator pengetahuan dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80.8 % dengan kategori baik dan indikator yang paling dominan dalam kinerja pegawai adalah indikator kualitas dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83.2 % dengan kategori baik.

1. konsistensi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wali Nagari Tanjung Durian Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat
2. kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wali Nagari Tanjung Durian Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat
3. secara bersama-sama (simultan) variabel konsistensi kerja dan kompentensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Wali Nagari Tanjung Durian Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, R., & Pertiwi, N. P. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Se Sumatera)*. *Jurnal Ekonomi*, 21(3).
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–100.
- Erliyana, S., & Azizah, I. S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bumi Akepni Semarang*. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(2), 171–178.
- Hasibuan, M. I. (2015). *Pengaruh Keahlian, Konsistensi, Dan Kondisi Kerja Terhadap Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja Pada Pdam Tirta Bina Labuhanbatu*. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(1), 91–105.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183– 191.
- Maulana, I. (2015). *Pengaruh Penerapan Strategi Predict, Discuss, Explain, Observe, Discuss, Explain (PDEODE) Dalam Pembelajaran Generatif Terhadap Konsistensi Konsepsi Dan Peningkatan Kemampuan Aplikasi Konsep Siswa Smp Pada Materi Tekanan*. Thesis Universitas Pendidikan Indonesia.
- Nasdir, N., Nongkeng, H., & Budiman, B. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng*. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Nuridin, S. E., & Faka, B. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi*. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670
- Ridlo, M. (2020). *Pengaruh Konsistensi, Disiplin Kerja, Jujur, Bertanggung Jawab, Kreatif dan Orientasi Masa Depan terhadap Tingkat Pendapatan (Study Case on Young Moslem Entrepreneur in IAIN Salatiga)*. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(1).