



Tantangan Pandemi Dalam Mempengaruhi Kontribusi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Bagian Umum Pemda, Kabupaten Dompu

¹Dwi Rahmi Putri, ²Abdul Azis Bagis, ³Sarifudin Serif

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia
dwirahmi50@gmail.com,

ARTICLE INFO

Article History:

Received :12-12-2023
Revised :02-01-2024
Accepted :15-03-2024
Online :30-03-2024

Keywords:

*Tantangan
Pandemik;
Kompetensi;
Kinerja Pegawai
Kata Kunci:
Pandemic
challenges,
competence,
employee
performance*

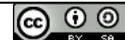
ABSTRACT

Abstract: This study aims to determine the Pandemic Challenges In Influencing Competence Contributions to Employee Performance: A Case Study in the General Section of the Regional Government, Dompu Regency. The sample in this study were all 78 employees of the Dompu Regency Regional Government Office. The data collection technique uses a questionnaire with a power collection tool using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The results of this study indicate that Pandemic Challenges Can Affect the Contribution of Competence to Employee Performance: A Case Study in the General Section of Local Government, Dompu Regency

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Tantangan Pandemi Dalam Mempengaruhi Kontribusi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Bagian Umum Pemda, Kabupaten Dompu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu sejumlah 78 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan alat pengumpulan daya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tantangan Pandemi Dapat Mempengaruhi Kontribusi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Bagian Umum Pemda, Kabupaten Dompu



<https://doi.org/10.31764/jseit.v1i1>



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

A. LATAR BELAKANG

Covid-19 merupakan penyakit akibat virus corona jenis baru yang muncul pada akhir 2019 pertama kali di Wuhan, Cina yang saat ini menyebabkan pandemi hampir di seluruh dunia. Gejala utama penyakit *Covid-19* yaitu batuk, demam, dan sesak napas (Kemkes, 2020). Infeksi *Covid-19* juga menyebabkan kematian yang cukup tinggi di berbagai negara. Adanya

pandemi *Covid-19* sangat berpengaruh terhadap dampak organisasi, seperti berkurang jauhnya pemasukan yang mengharuskan organisasi melakukan pengurangan pegawainya, dari situlah semakin banyaknya pengangguran atau bahkan dilakukan secara masif yang membuat organisasi harus memikirkan strategi apa yang tepat untuk dilakukan dalam menangani pandemi *Covid-19* sehingga tidak berdampak lebih parah pada kinerja karyawan yang membuat suatu organisasi mendadak mengubah pola bekerja. Dalam upaya mencegah penularan *Covid-19* yang semakin meluas. Pemerintah menghimbau seluruh lapisan masyarakat untuk melakukan berbagai langkah pencegahan seperti melakukan *physical distancing*, menggunakan masker, rutin mencuci tangan, meningkatkan daya tahan tubuh dan menjaga Kesehatan Pane (2020).

Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa pengelolaan sumber daya manusia saat ini menghadapi perubahan yang sangat mendadak akibat pandemi *Covid-19*, seperti adanya pembatasan sosial berskala besar atau semi *lockdown* di beberapa daerah yang menyebabkan pembatasan aktivitas. Kondisi keterbatasan yang ada dalam jangka panjang tentunya akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Merujuk pada kesimpulan masalah di atas, maka tujuan penulisan ini terbagi menjadi dua, yaitu untuk membuktikan secara empiris bagaimana organisasi menghadapi pandemi *Covid-19* dengan tetap menjaga kinerja organisasi yang optimal dan kedua, tantangan yang dihadapi organisasi dalam menjaga kinerja di era normal baru (Samudera, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016). Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen Abdurrahman (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Handoko (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Lembaga Pemerintahan Daerah (PEMDA) adalah organisasi yang diberikan kekuasaan dari Pemerintah Pusat, melaksanakan dan mengatur kepentingan bangsa dan negara di suatu daerah yang mempunyai sistem atau

aturan yang terstruktur secara rinci sehingga dalam pelaksanaannya Pemerintah Daerah mempunyai pedoman aturan untuk menyelenggarakan pemerintahan tersebut. Berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006 Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.. Sesuai dengan hal tersebut diatas, Pemerintah Daerah mengemban tugas yang sangat besar dari seluruh aspek kinerja birokrasi pemerintahan pada umumnya, sehingga perlu adanya kontribusi yang nyata dari Pemerintahan Daerah.

Fenomena kompetensi dan tantangan pada Kantor Pemerintahan Daerah (PEMDA) pada bagian umum, Kabupaten Dompu adalah pegawai dikantor PEMDA mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kemudian, tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kantor dijalankan sesuai dengan tupoksi dari masing-masing bagian. Dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada melalui pelayanan publik sangat baik dengan didukung oleh fasilitas yang tersedia. Disamping itu, kebijakan yang diberikan PEMDA untuk keberlangsungan kinerja pegawai harus sesuai karena dapat dilihat dari tolak ukur yang sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

Disamping itu, ada kendala pada faktor eksternal yaitu pandemi *Covid-19*. Dimana dengan adanya pandemi seperti sekarang ini pelayanan yang dilakukan cukup menghambat pekerjaan bagi para pegawai karena adanya pembatasan sehingga menyesuaikan dengan situasi yang ada. Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Pemerintah Daerah (PEMDA) Kabupaten Dompu. Dengan mengetahui adanya pengaruh kompetensi dan kebijakan pemerintah daerah terhadap kinerja pegawai.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu sejumlah 78 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu angket dan dokumentasi. Teknik analisis ganda menggunakan analisis regresi linier berganda (Samudera, dkk, 2019).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada Kantor Pemerintah Daerah, Kabupaten Dompu Jalan Beringin Barat No.1. Kabupaten Dompu merupakan salah satu Kabupaten di Propinsi Nusa Tenggara Barat yang terletak dibagian tengah Pulau Sumbawa. Secara geografis Kabupaten Dompu terletak pada 08 derajat 10.00 samapai 08 derajat,40 00 sampai dengan 118 derajat,30 Bujur timur.

Kabupaten Dompu yang beribukota di Dompu terdiri dari 8 Kecamatan yakni Kecamatan Dompu, Woja, Hu'u, Kempo, Kilo, Pekat, pajo dan Kecamatan manggelewa dengan jumlah Desa/kelurahan 57 buah, 9 Kelurahan, 44 Desa difinitif, 4 Desa Persiapan.

Keadaan Geografis Kabupaten Dompu secara umum dapat digambarkan bahwa sebagian wilayah merupakan daerah yang bergelombang sampai berbukit dengan kemiringan tanah 15-40 dan diatas 40 sebesar 49,97 dari luas wilayah, daerah datar 18,48 5 serta daerah landai sebesar 31,55 dari luas wilayah.

Penelitian ini telah dilaksanakan pada Kantor Pemerintah Daerah, Kabupaten Dompu Jalan Beringin Barat No.1. Keadaan Geografis Kabupaten Dompu secara umum dapat digambarkan bahwa sebagian wilayah merupakan daerah yang bergelombang sampai berbukit dengan kemiringan tanah 15-40% dan diatas 40% sebesar 49,97% dari luas wilayah, daerah datar 18,48 5 serta daerah landai sebesar 31,55% dari luas wilayah.

Kabupaten Dompu mempunyai luas wilayah 232.460 Ha, dengan jumlah penduduk sebanyak 193.334 jiwa atau 43.616 KK. dari luas tersebut 120.728 ha (51,93% merupakan kawasan budidaya (di luar kawasan hutan).

b. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan gender yang diperoleh dalam penelitian ini, disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	43	55
Perempuan	35	45
Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 43 orang (55%),

responden dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 35 orang (45%). Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin merupakan faktor predisposisi yang mempengaruhi perilaku. Seseorang dengan jenis kelamin laki-laki lebih memiliki tuntutan yang lebih besar terhadap mutu pelayanan dibanding seseorang dengan jenis kelamin perempuan. Akan tetapi tidak selamanya jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan.

Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang diperoleh dalam penelitian ini, disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
S2	5	6
S1	53	68
Diploma	20	26
Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak dengan pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 53 orang (68%) dan terendah pada pendidikan terakhir S2 dengan jumlah 5 orang (6%). Dengan demikian bahwa dengan pendidikan yang tinggi maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya, sehingga pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu.

Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang diperoleh dalam penelitian ini, disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Usia Responden

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
> 40 Tahun	26	33
31-40 Tahun	41	53
≤ 30 Tahun	11	14
Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak dengan usia 31-40 Tahun Tahun dengan jumlah 41 orang (53%) dan responden terendah pada usia ≤ 30 Tahun dengan jumlah 11 orang (14%). Hal ini menunjukkan bahwa dimana kelompok umur 31-40 tahun merupakan usia produktif, sehingga memengaruhi dalam memberikan kompetensi dan kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu.

Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang diperoleh dalam penelitian ini, disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
31-40 Tahun	14	18
21-30 Tahun	35	45
11-20 Tahun	13	17
1-10 Tahun	16	21
Jumlah	78	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden didominasi dengan masa kerja antara 21-30 tahun dengan jumlah 35 orang (45%) dan terendah pada masa kerja antara 11-20 Tahun dengan jumlah 13 orang (17%). Artinya semakin tinggi masa kerja semakin tinggi pula kompetensi dan kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu yang diberikan. Sebaliknya semakin rendah masa kerja maka semakin rendah kompetensi dan kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu yang diberikan.

c. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1) Kontribusi Kompetensi

Variabel kontribusi kompetensi memiliki 18 item pertanyaan yang valid dengan rentang penilaian 1 sampai 5. Dalam variabel ini diajukan pernyataan kepada responden dengan frekuensi sebagai berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kontribusi Kompetensi (X)

No	Dimensi Kontribusi Kompetensi	Rata-Rata	Kategori Kategori
1	Pengetahuan substansial	3,3	Cukup
2	Pengetahuan kontekstual	3,4	Tinggi
3	Keterampilan mental	3,7	Tinggi
4	Keterampilan sosial	3,7	Tinggi
5	Keterampilan ekspresi verbal	3,6	Tinggi
6	Keterampilan manual	3,7	Tinggi
Rata-Rata		3,6	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Menurut Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata pada variabel kompetensi 3,6 pada kategori Tinggi, sedangkan nilai rata-rata dimensi tertinggi yaitu pada dimensi keterampilan mental dan keterampilan sosial mendapat nilai rata-rata 3,7 pada kategori

Tinggi dan nilai rata-rata dimensi terendah yaitu pada dimensi pengetahuan substansial mendapat nilai rata-rata 3,3 pada kategori Cukup. Tingginya nilai rata-rata pada dimensi keterampilan mental dan keterampilan sosial dikarenakan hampir sebagian besar responden menjawab bahwa organisasi atau instansi tidak membutuhkan pegawai dengan sikap yang buruk, mampu menahan amarah menghadapi rekan kerja yang tidak mau diajak bekerja sama, tidak memamerkan hasil pekerjaan kepada orang lain agar mendapatkan kesan baik, mampu memahami saat rekan kerja sedang berselisih paham, bekerja dengan orang lain adalah lebih baik daripada bekerja sendiri, dan adanya pengawasan pimpinan terhadap bawahan saat bekerja. Sedangkan rendahnya pada dimensi pengetahuan substansial dikarenakan ada sebagian responden belum mampu membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan, belum mampu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dalam memecahkan suatu masalah, dan belum mampu memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang dilakukan.

2) Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai memiliki 11 item pertanyaan yang valid dengan rentang penilaian 1 sampai 5. Dalam variabel ini diajukan pernyataan kepada responden dengan frekuensi sebagai berikut:

Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Dimensi Kinerja Pegawai	Rata-Rata	Kategori Kategori
1	Kualitas	3,6	Tinggi
2	Kuantitas	3,3	Cukup
3	Tanggung Jawab	3,7	Tinggi
4	Kemandirian	3,6	Tinggi
Rata-Rata		3,5	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Menurut Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata pada variabel kinerja pegawai 3,5 pada kategori Tinggi, sedangkan nilai rata-rata dimensi tertinggi yaitu pada dimensi tanggung jawab mendapat nilai rata-rata 3,7 pada kategori Tinggi dan nilai rata-rata dimensi terendah yaitu pada dimensi kuantitas nilai rata-rata 3,3 pada kategori Cukup. Tingginya nilai rata-rata pada dimensi dimensi kualitas dan tanggung jawab dikarenakan hampir sebagian besar responden menjawab bahwa hasil pekerjaan dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan organisasi atau instansi, pegawai mampu teliti dalam mengerjakan tugas organisasi atau instansi, pegawai terampil dalam mengerjakan tugas organisasi atau instansi, pegawai mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan, pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa tergantung dari pihak lain, dan pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan.

Sedangkan rendahnya pada dimensi kuantitas dikarenakan ada sebagian responden belum mampu menyelesaikan tugas ekstra dengan cepat.

3) Tantangan Pandemi

Variabel tantangan pandemi memiliki 9 item pertanyaan yang valid dengan rentang penilaian 1 sampai 5. Dalam variabel ini diajukan pernyataan kepada responden dengan frekuensi sebagai berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tantangan Pandemi (Z)

No	Dimensi Kinerja Pegawai	Rata-Rata	Kategori Kategori
1	Produktivitas	3,2	Cukup
2	Kualitas Layanan	3,5	Tinggi
3	Responsivitas	3,7	Tinggi
Rata-Rata		3,5	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Menurut Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata pada variabel tantangan pandemi 3,5 pada kategori Tinggi, sedangkan nilai rata-rata dimensi tertinggi yaitu pada dimensi responsivitas mendapat nilai rata-rata 3,7 pada kategori Tinggi dan nilai rata-rata dimensi terendah pada dimensi produktivitas mendapat nilai rata-rata 3,2 pada kategori Cukup. Tingginya nilai rata-rata pada dimensi responsivitas dikarenakan hampir sebagian besar responden mampu menjalin hubungan baik dengan sesama pegawai dan atasan, bersedia membantu dalam menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun, dan mampu memberikan informasi yang jelas dan mudah dimengerti. Sedangkan rendahnya pada dimensi produktivitas dikarenakan ada sebagian responden menjawab belum memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam organisasi atau instansi selama pandemi, belum diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan yang disediakan organisasi, belum berusaha keras untuk mencapai prestasi (target) selama masa pandemi.

2. Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Dalam hal ini, uji validitas data dengan menggunakan analisis faktor eksploratori dengan tujuan untuk mengidentifikasi tantangan pandemi dalam mempengaruhi kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Dompu.

Proses utama analisis yaitu *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling* (KMO) adalah indek perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya. Jika jumlah kuadrat koefisien korelasi parsial di antara seluruh pasangan variabel bernilai kecil jika dibandingkan dengan jumlah kuadrat koefisien korelasi, maka

akan menghasilkan nilai KMO mendekati 1. Nilai KMO dianggap mencukupi jika lebih dari 0,5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling* sebesar 0,580. Dengan demikian persyaratan KMO memenuhi persyaratan karena memiliki nilai di atas 0,5.

Uji *Bartlett Test of Sphericity* merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel-variabel tidak saling berkorelasi dalam populasi matriks korelasi populasi merupakan matriks identitas, setiap variabel berkorelasi dengan dirinya sendiri secara sempurna dengan ($r=1$) akan tetapi sama sekali tidak berkorelasi dengan lainnya ($r = 0$).

Uji *Bartlett* bertujuan untuk mengetahui apakah matrik korelasi yang terbentuk itu berbentuk matriks identitas atau bukan. Dalam analisis faktor keterkaitan antar variabel sangat diperlukan, karena tujuan dari analisis ini adalah menghubungkan suatu kumpulan variabel agar menjadi satu faktor saja. Bila matriks korelasi yang terbentuk adalah matriks identitas, berarti tidak ada korelasi antar variabel, sehingga analisis faktor tidak dapat dilakukan. Pengelompokan dilakukan dengan mengukur korelasi sekumpulan variabel dan selanjutnya menempatkan variabel-variabel yang berkorelasi tinggi dalam satu faktor, dan variabel-variabel lain yang mempunyai korelasi relative lebih rendah ditempatkan pada faktor lain.

Masing-masing variabel penelitian tersebut selanjutnya dapat dijelaskan secara berurutan sebagai berikut:

1) Variabel Kompetensi

Analisis faktor-faktor variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. KMO dan Uji Bartlett Variabel Kompetensi

KMO and Bartlett's Test		
KaiserMeyerOlkin Measure of Sampling Adequacy.		.784
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. ChiSquare	386.363
	Df	153
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Nilai BTS pada variabel kompetensi yaitu 386.363 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti terdapat pengaruh antara variabelnya. Nilai KMO diperoleh 0,784 yang berarti lebih besar dari 0,50, maka kumpulan variabel tersebut dapat diproses lebih lanjut dengan Rotasi Varimax.

2) Variabel Tantangan Pandemi

Analisis faktor-faktor variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. KMO dan Uji Bartlett Variabel Tantangan Pandemi

KMO and Bartlett's Test		
KaiserMeyerOlkin Measure of Sampling Adequacy.		.609
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. ChiSquare	129.665
	Df	36
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Nilai BTS pada variabel tantangan pandemi yaitu 129.665 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti terdapat pengaruh antara variabelnya. Nilai KMO diperoleh 0,609 yang berarti lebih besar dari 0,50, maka kumpulan variabel tersebut dapat diproses lebih lanjut dengan Rotasi Varimax.

Faktor-Kinerja Pegawai

Analisis faktor-faktor variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. KMO dan Uji Bartlett Variabel Kinerja Pegawai

KMO and Bartlett's Test		
KaiserMeyerOlkin Measure of Sampling Adequacy.		.877
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. ChiSquare	277.535
	Df	55
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Nilai BTS pada kinerja pegawai organisasi yaitu 277.535 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti terdapat pengaruh antara variabelnya. Nilai KMO diperoleh 0,877 yang berarti lebih besar dari 0,50, maka kumpulan variabel tersebut dapat diproses lebih lanjut dengan Rotasi Varimax.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliable adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Asumsi, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden memang, apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapa kali pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama (Simamora, 2004).

Menurut Malhotra (1995) Sesuatu instrument dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien kehandalan (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi Jika nilai reliabilitas > nilai *Cronbach's Alpha* (0,6) maka butir kuesioner dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,784	0,6	Reliabel
Tantangan Pandemi	0,810	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai	0,809	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada Tabel 11 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reabilitas, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel kompetensi, tantangan pandemi, dan kinerja pegawai yaitu 0,784; 0,810; dan 0,809, yang

berarti semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha di atas 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach 's Alpha</i>	N	Nilai Batas	Keterangan
X1	0,891	8	0,7	<i>Reliabel</i>
X2	0,807	3	0,7	<i>Reliabel</i>
X3	0,747	4	0,7	<i>Reliabel</i>
Y	0,7494	4	0,7	<i>Reliabel</i>

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Angket

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.654312350
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.079
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.218
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

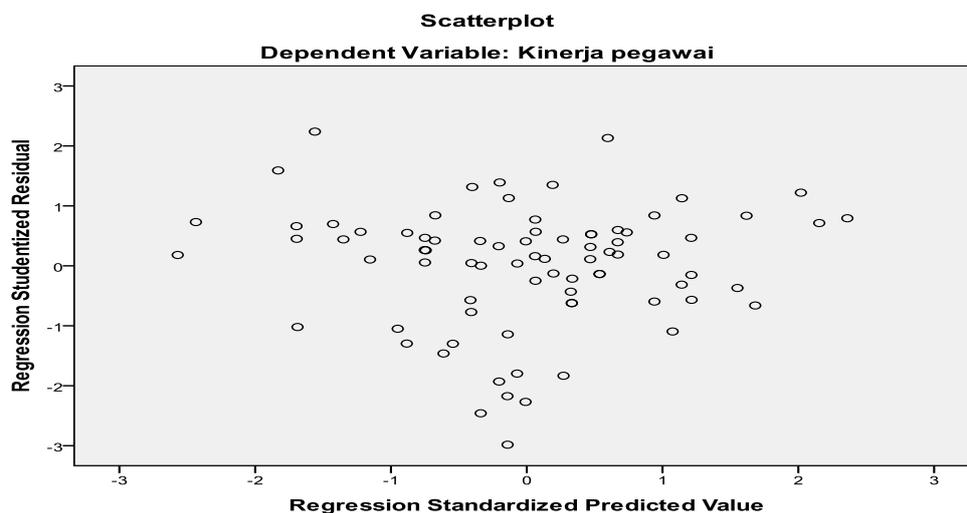
Sumber: Data olahan 2021

Berdasarkan Tabel 12 di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua data baik pada uji *Kolmogorov-Smirnov^a* > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi Normal, yang diperoleh dari hasil output SPSS. Artinya distribusi data tersebut dikatakan baik, sehingga perlu dilanjutkan ke uji hipotesis.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik

adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas. Untuk mendeteksi Heterokedastisitas dapat melihat grafik *scatterplot*. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar *di atas* dan *dibawah* angka 0 pada sumbu. Hasil dari uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Lampiran 5)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Gambar di atas dapat diketahui bahwa titik menyebar secara acak serta tidak ada membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

3) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksinya yaitu dengan cara menganalisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kontribusi Kompetensi (X)	.654	1.897	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Tantangan Pandemi (Z)	.654	1.897	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kontribusi kompetensi dan tantangan pandemik memiliki nilai tolerance 0,654 dan VIF 1.897. Dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas. Artinya data tersebut dikatakan baik, sehingga perlu dilanjutkan ke uji hipotesis.

d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan analisis terhadap tantangan pandemik dalam mempengaruhi kontribusi kompetensi di Kabupaten Dompu. Dalam penelitian ini dilakukan uji model dengan analisis regresi linear berganda dengan teknik *Backward Elimination* computer paket SPSS 25 for Windows.

Teknik *Backward Elimination* digunakan untuk dapat menjelaskan variabel independen yang mempunyai pengaruh terkuat dan bermakna sebagai predictor yang mampu menggerakkan kriterianya. Hal ini dilakukan dengan mengelimeninasi variabel independen satu persatu dimulai dengan yang paling lemah pengaruhnya sampai akhirnya diperoleh model yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga ditambahkan variabel moderator yang dapat memoderisasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis regresi berganda dalam hal ini menggunakan teknik *Backward Elimination* sebanyak 3 langkah model dengan menunjukkan nilai *Adjusted R Square* yang telah disesuaikan. Adapun *Model Summary* yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam Tabel berikut:

Tabel 14. Model Summary

Model Summary ⁱ				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimensi n0	.743 ^a	.551	.471	183
	.743 ^b	.551	.479	152
	.743 ^c	.551	.486	122
	.742 ^d	.550	.492	4.099
	.739 ^e	.546	.495	4.086
	.732 ^f	.535	.490	107
	.730 ^g	.532	.494	4.093
	.721 ^h	.520	.488	117
a. Predictors: (Constant), KAM*TP, KEV, KS, PS, KM, PK, KMA, KEM*TP, KEV*TP, KS*TP, PS*TP, PK*TP				
b. Predictors: (Constant), KAM*TP, KEV, KS, PS, KM, PK, KMA, KEM*TP, KEV*TP, KS*TP, PK*TP				
c. Predictors: (Constant), KAM*TP, KEV, PS, KM, PK, KMA, KEM*TP, KEV*TP, KS*TP, PK*TP				
d. Predictors: (Constant), KEV, PS, KM, PK, KMA, KEM*TP, KEV*TP, KS*TP, PK*TP				
e. Predictors: (Constant), KEV, PS, KM, PK, KEM*TP, KEV*TP, KS*TP, PK*TP				
f. Predictors: (Constant), KEV, PS, KM, PK, KEV*TP, KS*TP, PK*TP				
g. Predictors: (Constant), KEV, PS, KM, PK, KEV*TP, KS*TP				
h. Predictors: (Constant), KEV, PS, KM, KEV*TP, KS*TP				
i. Dependent Variable: KP				

Sumber: Data olahan 2022 (Lampiran 6)

Pada model satu, variabel yang diuji lengkap (KAM*TP, KEV, KS, PS, KM, PK, KMA, KEM*TP, KEV*TP, KS*TP, PS*TP, PK*TP) dengan menghasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,471. Pada model dua (KAM*TP, KEV, KS, PS, KM, PK, KMA, KEM*TP, KEV*TP, KS*TP, PK*TP) dimana variabel PS*TP keluar, sehingga meningkat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,479. Pada model ketiga (KAM*TP, KEV, PS, KM, PK, KMA, KEM*TP, KEV*TP, KS*TP, PK*TP) dimana variabel KS keluar, sehingga meningkat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,486. Pada model empat (KEV, PS, KM, PK, KMA, KEM*TP, KEV*TP, KS*TP, PK*TP) dimana variabel KAM*TP keluar, sehingga meningkat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,492. Pada model kelima (KEV, PS, KM, PK, KEM*TP, KEV*TP, KS*TP, PK*TP) dimana variabel KMA keluar, sehingga meningkat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,495. Pada model keenam (KEV, PS, KM, PK, KEV*TP, KS*TP, PK*TP) dimana variabel KEM*TP keluar, sehingga meningkat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,490. Pada model ketujuh (KEV, PS, KM, PK, KEV*TP, KS*TP) dimana variabel PK*TP keluar, sehingga meningkat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,498. Pada model

kedelapan (KEV, PS, KM, KEV*TP, KS*TP) dimana variabel PK keluar, sehingga meningkat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,488, yang bermakna sebagai tingkat kontribusi variabel independen pada variabel dependen yang dapat dijelaskan sebesar 48,8% oleh KEV, PS, KM, KEV*TP, KS*TP dengan tingkat signifikansi F sama dengan nol (0,000).

Setelah dilakukan analisis seperti di atas, maka perolehan hasil akhir sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_1X_7 + b_8X_2X_7 + b_9X_1X_7 + b_{10}X_4X_7 + b_{11}X_5X_7 + b_{12}X_6X_7 + e_i$$

$$Y = 3,973 + 0,833 + 3,872 + 2,602 + 4,502 + 0,160 + 1,597 + 1,093 + 0,002 + 0,105 + 0,060 + 0,024 + 0,047 + e_i$$

Setelah dilakukan analisis pada model tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa model 8 yang terbaik dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun pada model 8 ini, terdiri dari keterampilan ekspresi verbal, pengetahuan substansial, keterampilan mental, keterampilan ekspresi verbal dengan tantangan pandemi, dan keterampilan sosial dengan tantangan pandemi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Berdasarkan hipotesis empirik, selanjutnya dapat diturunkan menjadi hipotesis statistik, yaitu (sig.) $\leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen berhubungan secara signifikan pada variabel dependen. Sebaliknya (sig.) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel independen tidak memiliki berhubungan secara signifikan pada variabel dependen. Setelah dilakukan pengolahan data, maka dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 15. Uji Regresi Berganda (*Backward Elimination*) Model 8. Tantangan Pandemi Dalam Mempengaruhi Kontribusi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Variabel Dependen: Kinerja Pegawai

Variabel Independen	B	Beta	t	Sig
Pengetahuan Substansial (PS)	688		.119	.006***
Keterampilan Mental (KEM)	.428	.158	779	.000***
Keterampilan Ekspresi Verbal (KEV)	2.148	.612	5.686	.000***
Keterampilan sosial dengan tantangan pandemi (KS*TP)	1.175	.354	2.404	.000***
Keterampilan ekspresi verbal dengan tantangan pandemi (KEV*TP)	.024	.333	2.308	.000***
R = 0,488 F = 16.041 Signifikansi = $\leq \alpha$ (0,05)				

Taraf Signifikansi * Signifikansi dengan $p < 0,10$

 ** Signifikansi dengan $p < 0,05$

 *** Signifikansi dengan $p < 0,01$

Berdasarkan hasil pembuktian empirik maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan substansial, keterampilan mental, dan keterampilan ekspresi verbal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu. Selanjutnya bahwa dengan adanya tantangan pandemi dapat memperlemah pengaruh keterampilan sosial dan keterampilan ekspresi verbal terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu

Sedangkan pengetahuan kontekstual, keterampilan mental, keterampilan sosial, keterampilan manual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu. Selanjutnya bahwa dengan adanya tantangan pandemi tidak dapat memperlemah pengaruh pengetahuan substansial, pengetahuan kontekstual, keterampilan mental, dan keterampilan manual terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

3. Pembahasan

a. Hubungan Pengetahuan Substansial Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengetahuan substansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu. Pengetahuan substansial adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan substansial adalah komponen suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka peningkatan pengetahuan sangat penting, guna meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka peningkatan pengetahuan sangat penting, guna meningkatkan kinerja pegawai.

b. Hubungan Pengetahuan Kontekstual Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengetahuan kontekstual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Pemerintah Kabupaten Dompu. Tidak adanya hubungan antara pengetahuan kontekstual dengan kinerja pegawai pada penelitian ini, diduga karena sebagian besar pegawai belum tampak dalam memiliki strategi agar dapat menyelesaikan tugas dengan cepat.

Padahal pengetahuan kontekstual pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan

meningkatkan efisiensi dilingkungan pekerjaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan kontekstual cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Maka dari itu, pegawai yang berpengetahuan kontekstual kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi terhadap kinerja setiap pegawai.

c. Hubungan Keterampilan Mental Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keterampilan mental berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Keterampilan mental merupakan suatu kemampuan dan penguasaan teknis seseorang mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan keterampilan mental yang dimiliki. Dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa keterampilan mental yang dimiliki seseorang mempengaruhi kinerja pegawai.

d. Hubungan Keterampilan Sosial Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk melakukan interaksi sosial baik secara verbal maupun non verbal, dan pola pikir yang positif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keterampilan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu. Dalam hal ini ternyata keterampilan sosial tidak terbukti, hal ini diduga karena keterampilan kerja yang kurang dalam menjalankan tugas, belum terlihat memiliki keterampilan untuk mencari informasi mengenai tugas/pekerjaan, dan belum terlihat mampu mencari informasi tambahan terkait pekerjaan.

e. Hubungan Keterampilan Ekspresi Verbal Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keterampilan ekspresi verbal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu. Hal tersebut disebabkan karena keterampilan ekspresi verbal sudah terlihat seperti membantu pekerjaan orang lain dengan memberikan contoh, memiliki target atau hasil yang dicapai dalam bekerja dalam tim, dan bekerjasama. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan. Semakin terampil pegawai maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

f. Hubungan Keterampilan Manual Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keterampilan manual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu. Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar pegawai belum mampu memahami saat rekan kerja sedang berselisih paham, belum mampu bekerja dengan orang lain adalah lebih baik dari pada bekerja sendiri, dan kurangnya pengawasan pimpinan terhadap bawahan saat bekerja. Keterampilan manual mencerminkan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti membuat laporan. Hal ini didukung oleh tingkat pendidikan formal yang dimiliki serta adanya pelatihan yang diikuti.

g. Tantangan Pandemi dapat Memperlemah Pengaruh Pengetahuan Substansial Terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan adanya tantangan pandemi tidak dapat memperlemah pengaruh pengetahuan substansial terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu. Hal tersebut diduga karena pegawai mampu membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan, mampu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dalam memecahkan suatu masalah, dan mampu memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang dilakukan.

Selama masa pandemi covid-19 dari tahun 2019 hingga saat ini banyak peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah khususnya untuk badan-badan usaha seperti *work from home (WFH)*, menjaga jarak, memakai masker, tidak berkerumunan dan sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Beberapa pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu mengeluh dengan semua peraturan protokol kesehatan yang dianjurkan oleh pemerintah diterapkan oleh instansi sehingga menimbulkan kekhawatiran yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti adanya penerapan jaga jarak seperti *work from home (WFH)* atau pembatasan meja kerja dan larangan berkerumun di perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena pengetahuan substansial pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu belum optimal

Dalam situasi ini seperti ini, tidak jarang instansi mengalami kecemasan karena tidak dapat bekerja secara optimal, dikarenakan rendahnya pengetahuan substansial.

h. Tantangan Pandemi dapat Memperlemah Pengaruh Pengetahuan Kontekstual terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompus.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan adanya tantangan pandemi tidak dapat memperlemah pengaruh pengetahuan kontekstual terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompus. Hal tersebut diduga karena sebagian besar pegawai mampu menjalin hubungan baik dengan sesama pegawai dan atasan, bersedia membantu dalam menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun, mampu memberikan informasi yang jelas dan mudah dimengerti.

Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang lantas melekat di benak seseorang. Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola. Manakala informasi dan data sekadar berkemampuan untuk menginformasikan atau bahkan menimbulkan kebingungan, maka pengetahuan berkemampuan untuk mengarahkan tindakan. Komunikasi merupakan hal penting bagi setiap manusia dalam ini adalah seorang pegawai untuk menyampaikan hasil dari pekerjaannya terhadap pimpinan, oleh karena itu seorang pegawai dituntut untuk memiliki komunikasi yang baik agar kinerjanya juga berdampak baik (Tariyo, 2017).

i. Tantangan Pandemi dapat Memperlemah Pengaruh Keterampilan Mental terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompus.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan adanya tantangan pandemi tidak dapat memperlemah pengaruh keterampilan mental terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompus. Hal tersebut diduga karena sebagian besar pegawai tidak merasa terganggu dengan adanya pandemi covid 19.

Berdasarkan hal ini terlihat bahwa pengelolaan SDM saat ini menghadapi perubahan secara mendadak akibat masa pandemi covid 19, seperti adanya pembatasan sosial secara berkala besar atau semi lockdown di beberapa daerah yang menyebabkan pembatasan aktivitas organisasi, merujuk pada kesimpulan masalah diatas maka menghadapi pandemi covid 19 dengan tetap menjaga kinerja organisasi secara optimal dan keduanya, tantangan yang dihadapi dalam organisasi dalam menjaga kinerja di era *new normal*.

Good Governance menjadi tuntutan bagi pemerintah agar adanya perubahan yang mengarah ke arah yang lebih baik lagi seperti dengan menjaga konsistensi kinerja pegawai pemerintahan agar tetap kearah

yang positif dan lebih baik. Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena dengan adanya pandemik covid-19, akan memperlemah pengaruh keterampilan mental terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

j. Tantangan Pandemi dapat Memperlemah Pengaruh Keterampilan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan adanya tantangan pandemi dapat memperlemah pengaruh keterampilan sosial terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu. Hal tersebut diduga karena sebagian besar pegawai merasa terganggu dengan adanya covid 19, karena pegawai tidak mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini ASN merupakan salah satu faktor yang sangat penting juga sekaligus menjadi kunci utama kesuksesan sebuah instansi pemerintahan. Segala pertumbuhan dan perkembangan dalam organisasi, tidak akan terjadi tanpa kehadiran ASN yang berkualitas sebagai roda penggerak, karena kualitas organisasi yang baik berawal dari kinerja pegawai yang baik, kreatif, loyal, disiplin, dan lain sebagainya. Kinerja pegawai tentunya sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan instansi itu sendiri. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Ketika bekerja secara WFH, komunikasi menjadi salah satu tantangan besar yang perlu dihadapi. Untuk menjawab tantangan ini maka komunikasi dengan rekan kerja menjadi sangat penting terutama pada jam kerja, sehingga koordinasi tim berlangsung dengan mudah. Walaupun di sisi lain bekerja secara jarak jauh ini kadang terkendala dengan pekerjaan-pekerjaan yang tidak dapat didiskusikan secara langsung antar rekan kerja ataupun dengan pimpinan. Dalam hal ini, akan sangat dimungkinkan terjadi miskomunikasi dan kesalahpahaman yang meningkat antar tim, karena bekerja jarak jauh

menyebabkan kesulitan dalam berkomunikasi secara *virtual* (Singh, M. K., Kumar, V., & Ahmad, 2020).

k. Tantangan Pandemi dapat Memperlemah Pengaruh Keterampilan Ekspresi Verbal terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan adanya tantangan pandemi dapat memperlemah pengaruh keterampilan ekspresi verbal terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu. Hal tersebut disebabkan karena diduga sebagian besar pegawai merasa terganggu dengan adanya covid 19, karena pegawai tidak mampu melakukan pekerjaan dengan baik disebabkan rendahnya keterampilan ekspresi verbal akibat covid 19, akibat adanya berbagai aturan seperti bekerja di rumah. Pelaksanaan WFH tentu dapat dinilai positif ataupun negatif oleh pegawai. Pekerjaan lebih efektif dan efisien baik dari segi finansial, waktu, dan juga tenaga.

Gangguan yang terjadi di rumah saat bekerja seperti interupsi keluarga serta kondisi rumah yang tidak mendukung untuk bekerja, menjadi salah satu penyebab tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan personal atau yang dikenal dengan istilah *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja). Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan *work life balance* setiap karyawannya, karena *work life balance* dapat membuat karyawan seimbang dalam bekerja sehingga kinerja akan lebih baik serta terhindar dari *stress* kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

l. Tantangan Pandemi dapat Memperlemah Pengaruh Keterampilan Manual terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan adanya tantangan pandemi tidak dapat memperlemah pengaruh keterampilan manual terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu. Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar pegawai memahami tentang keterampilan manual seperti mampu bekerja karena adanya kebijakan bekerja dari rumah.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka kesimpulan yang dapat di tarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi para pegawai di Bagian Umum Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu meliputi penguasaan pengetahuan substansial, pengetahuan kontekstual, keterampilan mental, keterampilan sosial, keterampilan ekspresi verbal dan keterampilan manual. Penguasaan dan pemanfaatan pengetahuan substansial menyangkut penguasaan tugas pokok masing-masing pegawai. Keterampilan mental dan keterampilan komunikasi secara verbal terbukti mampu membangun kinerja para pegawai di Bagian Umum Pemerintah Daerah, Kabupaten Dompu. Sementara kompetensi lainnya, meliputi penguasaan kemampuan kontekstual, keterampilan manual dan keterampilan sosial belum sepenuhnya dikuasai dan dimanfaatkan sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja mereka.
- b. Tantangan lingkungan internal pasca pandemik saat ini, terbukti mampu menjadi stimulan bagi penguatan keterampilan sosial dan keterampilan komunikasi verbal para pegawai membangun kinerja.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penulis memberikan beberapa saran untuk pengembangan sebagai berikut:

- a. Bagi Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu dituntut agar terus berupaya meningkatkan kompetensi seperti memberikan pelatihan dan pendampingan secara konsisten dan kontinu kepada setiap pegawai khususnya keterampilan kontekstual, keterampilan mental dan keterampilan sosial secara lebih maksimal.
- b. Saran untuk peneliti selanjutnya perlu ditindaklanjuti lebih dalam terkait faktor-faktor yang lebih dominan terhadap langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pasca pandemi Covid-19.
- c. Untuk meningkatkan kinerja, disarankan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu agar dapat meningkatkan pengetahuan substansial, pengetahuan kontekstual, keterampilan mental, keterampilan sosial, keterampilan ekspresi verbal serta keterampilan manual melalui pendidikan pengembangan pegawai.
- d. Untuk menyikapi adanya tantangan pandemik agar tidak menekan terhadap kinerja, disarankan agar Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu dapat meningkatkan produktifitas, kualitas layanan serta responsivitas terhadap kinerja pegawai dengan cara penyesuaian atas tantangan pasca pandemik yang lain menjadi tantangan pandemik secara positif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Pemerintah Daerah Bagian Umum Kabupaten Dompu serta dosen pembimbing yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis Volume 2 Nomor 6*, 135-150.
- Bagis, A. A. (2019). *Kecerdasan organisasional Entitas Bisnis*.
- Diah Wijayanthi, A. A. M. (2019). Penerapan Kompetensi Spencer Pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(4), 75. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i2252>
- Dwiyanto, A. 2006. *Manajemen Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1-17.
- Handoko, 2010. Dimensi Kompetensi. Jakarta: Penerbit Lintas Pena.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Kemkes.2020. *Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19*. (n.d.). Retrieved April 28, 2020, from <https://www.covid19.go.id/>
- Kurniawan, E. (2015). Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Pemberian Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) Di Kelurahan Teluk Belitung Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti. *Manajemen Pengembangan Bakat Minat Siswa Di Mts Al-Wathoniyah Pedurungan Semarang*, 2-3.
- Liana, L. (2009). Penggunaan Mra Dengan Spss Untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating Terhadap Hubungan Antara Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*, Xiv(2), 90-97. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fTi1/article/view/95/90>
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung, Cetakan Kelima.
- McClelland, David C. 1973. Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14
- Moehiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Palan, R. 2007. *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Palan, 2010, *Competency Manajemen: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Seri Manajemen Sumber daya Manusia No.13

- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17-23
- Republik Indonesia. 2007. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)
- Robotham dan R. Jubb. 1996. Competences measuring the unmeasurable. *Management Development Review* Vol.9 No.5: 25-29.
- Rosanti, D. I., & Budiyanto. (2014). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*, 1-16.
- Samudera, W. W. (2019). Development of Chemistry Learning Instruments Based on Reading Questioning And Answering Strategy Mixed With Creative Problem Solving. *Journal of Physics: Conference Series*, 1364 (2019) 012002I, doi:10.1088/1742-.
- Samudera, W. 2020. Dampak Pandemi Covid- 19 Dalam Bidang Pendidikan Di KotaMataram. *Indonesian Journal of Teacher Education*, 1(3), 154-158.
- Sanchez. 1997. *Competence-Based Strategic Management*. London: John William & Sons.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *urnalIlmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24. <https://doi.org/10.36057/jiee.v1i1.55>
- Sari, M. K. (2020). Sosialisasi Tentang Pencegahan Covid-19 di Kalangan Siswa Sekolah Dasar di SD Minggiran 2 Kecamatan Papar Kabupaten Kediri. *Jurnal Karya Abdi* 1(4), 80-83.
- Sedarmayanti. (2009). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung: Mandar Maju.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Subagio, U., Miyasto., Idris (2014). Analisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja (Studi Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Bisnis Strategi*, 23(1), 138-148
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif dan R&D)* (Cetakan 22). ALFABETA.
- Sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran Perkantoran.
- Syarief, A. (2012). *Analisis Implementasi Kebijakan Sekolah Bertaraf Internasional di SMP Negeri 5 dan SMA Negeri 3 Bandung*.
- Tarigan, P. B. (2013). Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Pengendalian Illegal logging 1. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widiatmika, P.H., and Darma, G.S. (2018). Good Corporate Governance, Job Motivation Organization Culture Which Impact Company Financial Performance, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 15 (3) 82-99.

Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wiayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 7 No. 2*, 249- 267.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.