

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN BOGOR

Hendrawan¹, Yayan Hadiyat², Dewi Atika³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹ hendradaengg@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan institusi pendidikan tinggi. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya kompetensi sumber daya manusia dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan institusi pendidikan tinggi, khususnya pada sistem pengelolaan. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya kompetensi sumber daya manusia dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja operasional perpustakaan. Metode yang digunakan meliputi observasi, wawancara, studi dokumentasi, serta pendekatan pengembangan perangkat lunak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai, baik dalam aspek teknis maupun manajerial, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam hal pelayanan, pengelolaan data, dan efisiensi sistem. Implementasi system berhasil memberikan kemudahan dalam pelaporan, pencarian informasi, dan manajemen koleksi, yang semuanya dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam mengoperasikan dan memelihara sistem tersebut.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence on employee performance in a higher education institution environment. The background of this study is the importance of human resource competence in optimizing the use of technology. This study aims to analyze the influence of competence on employee performance in a higher education institution environment, especially in the management system. The background of this study is the importance of human resource competence in optimizing the use of information technology to improve library operational performance. The methods used include observation, interviews, documentation studies, and software development approaches. The results of the study indicate that increasing employee competence, both in technical and managerial aspects, contributes significantly to improving performance, especially in terms of service, data management, and system efficiency. The implementation of the system has succeeded in providing convenience in reporting, information retrieval, and collection management, all of which are influenced by the ability of employees to operate and maintain the system..

Keywords: Competence; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah. Dalam menghadapi tantangan pelayanan publik yang semakin kompleks, diperlukan aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki kompetensi tinggi agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung.

Hadiyat et al., (2021) memberikan pendapat bahwa *job performance is one way for employees to demonstrate their commitment to the organization, which can help them achieve promotion or recognition*. Kinerja yang optimal memungkinkan penyelesaian tugas dengan lebih cepat, efisien, dan dengan kualitas yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat perusahaan karena memerlukan lebih banyak waktu dan sumber daya untuk mencapai target.

Namun, di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP), masih ditemukan kendala terkait rendahnya partisipasi pelatihan pegawai, latar belakang pendidikan yang belum optimal, dan kinerja dari tahun ke tahun. Data menunjukkan adanya tren penurunan kemampuan kinerja pegawai antara tahun 2021 hingga 2023. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian serius.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di DPKPP Kabupaten Bogor. Melalui pendekatan kuantitatif dan analisis statistik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi strategi pengembangan peningkatan kinerja pegawai berbasis kompetensi di lingkungan instansi pemerintah.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kontribusi yang diberikan oleh karyawan mencerminkan loyalitas perusahaan dalam memelihara sumber daya manusianya. Tingkat kompetensi kerja karyawan secara langsung memengaruhi kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kompetensi sumber daya manusia.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler, (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan, praktik atau latihan yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan aspek-aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian prestasi kerja karyawan. Sedangkan Supriadi, 2022 mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Triastuti (2022), Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Rizaldi and Haryanto (2022), Tingginya tingkat kompetensi membuat suatu organisasi harus mengoptimalkan SDM yang dimilikinya, kompetensi ialah kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai keterampilan dan pengetahuan dan juga didukung motif dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Otoo and Mishra (2020) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Parashakti et al. (2020), mengungkapkan bahwa kompetensi dijadikan sebagai pendukung dalam mempermudah pekerjaan mereka agar lebih efektif, efisien, dan sikap tanggap. *On the other hand, work engagement as motivation, which is the active commitment of personal resources to tasks related to one's role at work, an employee can feel proud and dedicated, which makes him or her highly supportive of the business to complete tasks* (Hadiyat et al., 2021).

Berikut indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut Menurut Zwell (2017:56-58) yaitu terdiri dari: (1) Pengetahuan; (2) Keterampilan; (3) Sikap.

Kinerja Pegawai

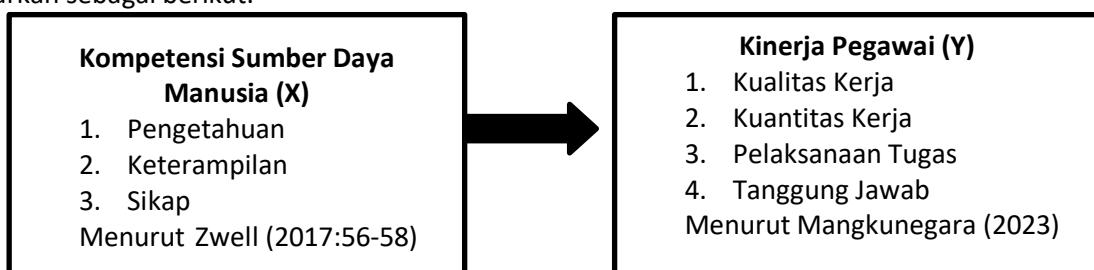
Menurut Mulang (2023), Kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh adanya motivasi, arti dari motivasi yaitu suatu bentuk kesediaan dari seseorang untuk berupaya secara lebih keras untuk meraih tujuan organisasi. Alexandro Hutagalung (2022), Kinerja merupakan prestasi kerja yang berupa hasil pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh lembaga dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja di dalam lembaga tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Spencer (2023), Kinerja adalah sejauh mana tugas-tugas tertentu berhasil diselesaikan. Kinerja dalam bisnis mengacu pada seberapa baik tujuan terpenuhi. Rifai and Sundari (2020), Kinerja pegawai dalam perusahaan rintisan merupakan komponen yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan dimana perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik. Elisnawati, Mas'ud, and Selong (2023), Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Berikut indikator kinerja menurut Mangkunegara, (2023); (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; (3) Pelaksanaan Tugas; (4) Tanggung Jawab.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja. Sehingga, konstelasi penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Hipotesis studi berikut dikembangkan berdasarkan latar belakang masalah, kerangka konseptual, dan studi sebelumnya. (1) Kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertahanan Kabupaten Bogor; (2) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertahanan Kabupaten Bogor; (3) Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian Deskriptif dan Eksploratif, yaitu bertujuan untuk mengumpulkan dan menguraikan keadaan suatu fenomena. Dalam penelitian ini tidak dimaksud untuk menguji hipotesis tertentu, melainkan hanya menggambarkan apa adanya suatu variabel, gejala dan keadaan. Objek dalam penelitian ini merupakan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) yaitu : Pengetahuan, Keterampilan, Sikap. Serta Kinerja Pegawai (Y) yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab. Unit analisis dalam penelitian ini merujuk pada subjek atau objek yang menjadi fokus pengukuran atau observasi. Dalam konteks penelitian ini, unit analisis yang digunakan merupakan pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, yang dikumpulkan dari data berupa pendapat (pernyataan) sehingga tidak berupa angka, akan tetapi berupa kata – kata atau kalimat yang diperoleh memlalui observasi, wawancara, dan dari instansi penyedia data, yang kemudian akan dianalisis menggunakan alat statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

Sumber data penelitian yaitu primer dan sekunder. Dalam penelitian ini sumber data primer yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Sedangkan, sumber daya sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa laporan tahunan perusahaan, e-book, internet, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang diteliti

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Accidental Sampling* atau hanya pegawai yang bersedia menjadi responden pada saat ditemui. dengan menggunakan metode slovin. Karena dalam penelitian ini pegawai DPKPP Kabupaten Bogor berjumlah 121 orang pegawai dari 8 bidang pekerjaan, maka peneliti bermaksud menjadikan semua pegawai dijadikan sampel

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer meliputi: wawancara, observasi, dan penyebaran kuisioner. Sedangkan, metode pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini data berupa laporan tahunan perusahaan, e-book, internet, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif, kompetensi sumber daya manusia dinilai melalui tiga indikator utama: Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap, sebagai berikut: 1) Pengetahuan, Skor tanggapan berkisar antara 85,59% hingga 87,31%, semua masuk kategori Sangat Tinggi. Pegawai merasa bahwa bekerja di instansi ini telah meningkatkan pengetahuan mereka, tugas sesuai dengan pengetahuan, serta adanya dorongan pemahaman proses kerja; 2) Keterampilan, skor tanggapan berkisar antara 83,66% hingga 86,67%, tetap di kategori Sangat Tinggi. Mayoritas merasa mampu menguasai peralatan, mengambil keputusan

dengan baik, serta terbantu oleh pelatihan; dan 3) Sikap, Skor tanggapan berkisar antara 83,65% hingga 86,45%. Pegawai menunjukkan sikap profesional, mampu bekerja di bawah tekanan, menyikapi masalah dengan positif, serta peka terhadap tugas, meskipun pada kepekaan terhadap tugas sedikit lebih rendah. Sedangkan untuk kinerja pegawai DPKPP Kabupaten Bogor, dinilai melalui empat aspek: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab. (1) Kualitas kerja, Skor tanggapan antara 85,81% hingga 89,03%, Pegawai konsisten dalam bekerja sesuai standar, berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memuaskan; (2) Kuantitas Kerja, Skor tanggapan antara 84,30% hingga 85,16%, Pegawai dinilai cukup aktif dalam memberi umpan balik, mengelola biaya kerja dengan baik, dan merasa sarana kerja sudah cukup memadai, meskipun ada sedikit kritik terkait ketercukupan sarana; (3) Pelaksanaan Tugas, Skor tanggapan 86,67% hingga 87,31%. Pegawai melaksanakan tugas sesuai prosedur dan menunjukkan konsistensi tinggi antara tindakan dan tanggung jawab; (4) Tanggung Jawab, skor respon sebesar 85,59%, tanggung jawab oleh pegawai dinas perumahan kawasan pemukiman dan pertanahan Kabupaten Bogor menyelesaikan pekerjaan dengan baik hingga tuntas. Hal ini dikarenakan pegawai harus memiliki komitmen untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan secara tuntas, serta mengerjakannya dengan penuh tanggung jawab dan perhatian terhadap kualitas, sehingga hasil pekerjaan dapat memenuhi harapan organisasi.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,59346983
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,058
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,082
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.		

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 1 membuktikan hasil nilai signifikansi dalam pengujian *Kolmogorov-smirnov* ialah 0,082 > 0,05. Dapat disimpulkan nilai signifikansi data lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan. Hal ini konsisten dengan hasil uji grafik serta histogram pada penjelasan sebelumnya, sehingga dalam penelitian ini, dapat disimpulkan data yang digunakan berdistribusi normal, dan penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,323	1,217		3,552	,001
	X	-,059	,031	-,195	-1,897	,061
a. Dependent Variable: ABS_Res						

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil pengujian heteroskeseititas terjadi atau tidak, jika nilai signifikansi $> 0,05$ tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,061 > 0,05$, hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,211	2,059		3,016	,003
	Kompetensi	1,176	,053	,919	22,241	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan output di SPSS tabel 3, maka dapat dirumuskan bahwa model persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 6,211 + (1,178) \times \epsilon$, yakni Kinerja Pegawai= $6,211 + 1,176 \times \text{Kompetensi}$.

Constanta (a) bernilai 6,211 artinya apabila kompetensi itu constant atau tetap, maka kinerja pegawai sebesar 6,211. Artinya Jika nilai Kompetensi = 0, maka Kinerja Pegawai diprediksi sebesar 6,211. 2) Koefisien arah regresi/ βX ialah 1,176 (bernilai positif), artinya, apabila kompetensi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatkan sebesar 1,178.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,843	2,577
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4, R (Koefisien korelasi) bernilai 0.919, ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi dengan Kinerja Pegawai sangat kuat, karena nilai R mendekati 1. Kemudian hasil keluaran nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,845. Dalam hal ini sebesar nilai R square 0,845 bermakna bahwa Nilai ini berarti bahwa 84,5% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi terhadap perubahan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan

Pertahanan Kabupaten Bogor. Sisa 15,5% dipengaruhi oleh kontribusi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,211	2,059		3,016	,003
	Kompetensi	1,176	,053	,919	22,241	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Kompetensi (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $22,241 > t_{tabel} (1.98638)$, menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai signifikan pada level signifikansi 5%. Nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) mengonfirmasi bahwa pengaruh ini sangat signifikan. Karena nilai t hitung jauh lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertahanan Kabupaten Bogor. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dilakukan, maka kualitas kinerja pegawai akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor rata – rata tanggapan responden kompetensi menghasilkan nilai sebesar 85,57%. Ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor sangat tinggi, Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasa sudah memiliki kompetensi yang kuat baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Sub – indikator dengan nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator pengetahuan dengan pernyataan “Saat ini mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan.” Dengan persentase sebesar 87,31%. Hal ini tetap ada ruang untuk peningkatan strategis, khususnya pada aspek keterampilan melalui pelatihan yang lebih terstruktur dan peningkatan kepekaan pegawai terhadap pekerjaan. Sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kompetensi di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Sementara itu, sub – indikator dengan nilai tanggapan responden terendah terdapat pada indikator sikap dengan pernyataan “Memiliki kepekaan terhadap pekerjaan.” Dengan persentase sebesar 83,65%. ini mengindikasi bahwa kepekaan pegawai terhadap pekerjaan belum sepenuhnya mampu memenuhi secara optimal; (2) Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor rata – rata tanggapan responden kompetensi menghasilkan nilai sebesar 86,32%. Ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor sangat tinggi, Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasa sudah memiliki kompetensi yang kuat baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Sub – indikator dengan nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kualitas kerja dengan pernyataan “Memberikan pelayanan terbaik untuk Masyarakat.” Dengan persentase sebesar 89,03%. Hal ini tetap ada ruang untuk peningkatan strategis, khususnya pada aspek keterampilan melalui pelatihan yang lebih terstruktur dan peningkatan kepekaan pegawai terhadap pekerjaan. Sehingga dapat

memberikan dampak positif terhadap kompetensi di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Sementara itu, sub – indikator dengan nilai tanggapan responden terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan pernyataan “Memberikan umpan balik bagi instansi.” Dengan persentase sebesar 84.30%. ini mengidentifikasi bahwa umpan balik pegawai bagi instansi belum sepenuhnya mampu secara optimal Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh bahwa pengaruh kompetensi (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 1,176 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung sebesar 22,241 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,98638. Ini berarti hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,211 + 1,176X$. Artinya, setiap peningkatan satuan pada kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,176 satuan. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,845 menunjukkan bahwa 84,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kompetensi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengetahuan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Hadiyat, Y., Astuti, E. S., Utami, H. N., & Afrianty, T. W. (2021). Managing work attitudes and retention strategy of millennials employee. *Polish Journal of Management Studies*, 23(2), <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.23.2.10. 165–179>
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2020). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and Development*, 42(7–8), 517–534. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2017-0061>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Rizaldi, D., & Haryanto. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. *Humanities, Management, and Science Proceedings (HUMANIS)*, 2(2), 302–311. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>