

PENGARUH CITRA DIRI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKERTARIAT DPR KABUPATEN OGAN ILIR

Fretty Welta*¹
Sopian²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Kader Bangsa, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Kader Bangsa, Indonesia

Email :welta18@gmail.com¹⁾, akangsopi@gmail.com²⁾

Abstrak

Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari Citra Diri (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung menunjukkan angka 7,803 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,72 dan nilai signifikansi dari Fhitung sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, yang berarti variabel-variabel bebas secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. **Kata Kunci:** Citra Diri, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Abstract

*There is a significant positive effect of Self Image (X1) and Competence (X2) on Employee Performance (Y) at the Secretariat of DPRD Ogan Ilir Regency. The results showed that the value of Fcount shows the number 7.803 which means $F_{count} > F_{table}$ 2.72 and the significance value of Fcount is 0.000, which means the significance value is less than 0.05. So it can be said that H_0 is rejected, which means that the independent variables simultaneously (simultaneously) affect the dependent variable of Employee Performance. **Keyword:** Self Image, Competence, Employee, Performance*

How to cite this article: Welta, Fretty. Sopian, Sopian (2022). Pengaruh Citra Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 12(1), 8-15

PENDAHULUAN

Pemerintahan ialah salah satu organisasi yang memiliki kewenangan untuk mengatur komunitas di wilayah tertentu, yang umumnya adalah negara. Dalam sistem kenegaraan Indonesia sendiri menganut sistem demokrasi dimana pemerintahan dari rakyat untuk rakyat.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Sekretaris DPRD) Kabupaten Ogan Ilir adalah salah satu lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Ilir yang berada di bawah Sekretaris Daerah (SETDA) dengan tugas dan fungsinya membantu dan secara administratif bertanggung jawab kepada Gubernur.

Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Ogan Ilir memiliki berbagai kegiatan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Mengingat kemajuan yang sangat signifikan terjadi di era sekarang dan sedikit melemahnya kualitas sumber daya masyarakat yang terjadi perbaikan dilakukan sektor pemerintahan dapat melalui tahap baik itu dipemerintahan pusat bahkan sampai daerah, seperti daerah Kabupaten Ogan Ilir yang selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, profesional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi tercapai.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, di dalam melaksanakan tugas tugasnya pegawai diharuskan mencapai standar yang sudah ditetapkan oleh instansi tersebut, jika kinerja pegawai mampu meningkat maka akan mendorong kemajuan.

Masalah utama didalam sebuah instansi yaitu bagaimana meningkatkan kinerja serta produktivitas pegawai di dalam sebuah instansi pemerintahan tersebut agar tujuan dapat tercapai. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan maupun tujuan individu pegawai itu sendiri, tidak terkecuali bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir Sebagai lembaga teknis pemerintah dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal.

Dalam upaya menghadapi perkembangan dunia tentunya pemerintahan Indonesia selalu berupaya mengoptimalkan seluruh usahanya agar kehidupan masyarakat menjadi sejahtera dan kehidupan bernegara tetap terjaga dari kekuatan asing, salah satu bentuk upaya yang dilakukan dalam memperbaiki manajemen sumber daya manusia baik itu di sektor pemerintahan maupun di kalangan masyarakat luas.

Mengingat kemajuan yang sangat signifikan terjadi di era sekarang dan sedikit melemahnya kualitas sumber daya masyarakat yang terjadi perbaikan dilakukan sektor pemerintahan dapat melalui tahap baik itu dipemerintahan pusat bahkan sampai daerah, seperti daerah Kabupaten Ogan Ilir yang selalu berupaya

meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, professional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi tercapai.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dengan memiliki kompetensi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai, Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, dengan memiliki kompetensi yang baik dan sesuai bidangnya diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja sehingga instansi mampu mencapai target yang dicanangkan. Dalam konteks individu, pengembangan karir dengan meningkatkan status dan gaji, memastikan keselamatan pekerjaan dan mempertahankan kemampuan dalam pasar tenaga kerja yang berubah. Pengembangan karir merupakan suatu proses yang berkelanjutan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam organisasi. Melalui pengembangan karir, pegawai dibantu untuk menentukan tujuan realistis dan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk jabatan yang disandangnya. Karir seseorang adalah suatu kehidupan yang sangat pribadi dan sangat penting. Sikap dasar organisasi haruslah mengizinkan setiap orang untuk mengambil keputusannya sendiri dalam hubungan ini. Peran dari manajer personalia adalah membantu dalam proses pengambilan keputusan ini dengan menyediakan sebanyak mungkin informasi tentang pegawai kepada pegawai itu sendiri.

METODOLOGI

DESAIN PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. SPSS for windows versi 20 akan digunakan dalam mengelola data penelitian ini. Perhitungan regresi linear juga bertujuan untuk melihat kecenderungan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan Regresi Linear Berganda dengan formulasi umum (Sugiyono, 2015: 251) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

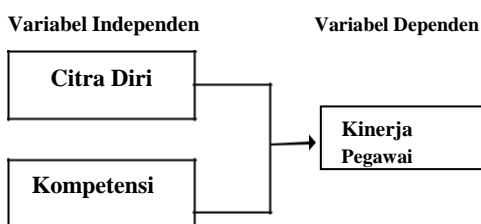
Y = Variabel dependen

X1, X2 = Variabel independent

α = Konstanta (Interpendent)

e = Error

Kerangka Hipotesis



Defenisi Operasional Variabel

Hubungan antara variabel independen yaitu, Citra Diri (X1) dan Kompetensi (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

HASIL

Uji Reabilitas

Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Citra Diri (X1)	0,878	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,898		Reliabel
KinerjaKaryawan(Y)	0,814		Reliabel

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 5.5.2 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas diperoleh Citra Diri (X1) yang memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha (koefisien hitung reliabilitas alpha) sebesar 0,878. Artinya, bahwa

Citra Diri(X1) memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $0,878 > 0,60$ menunjukkan reliabilitas mencukupi (sufficient reliability). seluruh tes secara konsisten dan secara internal memiliki reliabilitas. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X2) yang memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha (koefisien hitung reliabilitas alpha) sebesar 0,898. Artinya, bahwa Kompetensi (X2) memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $0,898 > 0,60$ menunjukkan variabel dikatakan reliabel(moderat). Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja pegawai(Y) yang memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha (koefisien hitung reliabilitas alpha) sebesar 0,814. Artinya, bahwa Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $0,814 > 0,60$ menunjukkan reliabilitas mencukupi (sufficient reliability). Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini besarnya koefisien regresi Citra diri (X1), Kompetensi (X2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Dari Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien regresi dari masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu melalui Uji F dan Uji t yang dijelaskan pada pembahasan selanjutnya. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi(X1), dan Pengembangan Karir(X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Model regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil Analisis Regresi Coefficienta Di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.169	6.423		2.673	0.010
	PENGEMBANGAN KARIR	0.241	0.108	0.295	2.230	0.031
	KOMPETENSI	0.246	0.094	0.345	2.611	0.012

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23.0

Dependent Variable : Kinerja pegawai (Y).

Dari tabel maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 17.169 + 0.241X_1 + 0.246X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 17.169 memberi arti apabila variabel bebas Citra Diri (X1) dan Kompetensi (X2) adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) bernilai sebesar 17.169 satuan.
- Koefisien regresi (b1) untuk Citra Diri (X1) sebesar 0,241 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Apabila dalam presentase variabel Citra Diri (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,241 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Citra Diri maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai.
- Koefisien regresi (b2) untuk Kompetensi (X2) sebesar 0,246 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Apabila dalam presentase variabel Citra Diri (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,246 satuan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Citra Diri dan Kompetensi memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat Citra Diri dan Kompetensi, maka semakin tinggi pula tingkat

Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R Square atau R²).

Koefisien Determinasi Model Summary^b

a. Predictors: (Constant), Citra Diri (X1) dan Kompetensi (X2)
Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.724 ^a	0.375	0.344	3.169

Koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis antara Citra Diri (X1) dan Kompetensi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir adalah sebesar 0.724 hal inimenunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori sedang. telah ditunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,375. Angka 0,375 atau 37,5% ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas Citra Diri dan Kompetensi yang diuji secara simultan mampu memberikan kontribusi/sumbangan bervariasi atas perubahan-perubahan yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, dan sisanya 62,5% merupakan besarnya pengaruh dari variabel-variabel bebas lainnya yang tidak ikut diteliti.

INTERPRETASI HASIL

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kinerja yang baik harus bisa ditunjukkan oleh setiap Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir dari para Pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel yang diantaranya Citra Diri dan Kompetensi. Oleh karena itu Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir, diharapkan mampu menyeleksi pegawai dalam segala bakat yang dimiliki dan mampu menumbuhkan sikap dan perilaku yang baik dari masing-masing pegawai, menciptakan prosedur pelaksanaan kerja dengan baik dan pekerjaan juga sebagai acuan untuk kedepannya dan memberikan wewenang kepada pegawai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan mampu meningkatkan keterampilan dan keahlian baik secara fisik maupun non fisik agar dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimilikinya sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal dan meraih tujuan organisasi. Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh simultan dan signifikan antara variabel Citra Diri (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) dalam bekerja adalah bukti kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari Citra Diri (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung menunjukkan angka 8,903 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,72 dan nilai signifikansi dari Fhitung sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, yang berarti variabel-variabel bebas secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai.

Citra Diri (X1) sebagai variabel bebas pertama mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien beta (β) terbesar adalah dari variabel Kompetensi yaitu 0,246. Jadi dapat dikatakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Jadi semakin tinggi Kompetensi (X1) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian disarankan:

1. Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir harus melakukan pengontrolan lebih maksimal lagi terhadap Citra Diri dan Kompetensi.
2. Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir perlu meningkatkan kompetensi para pegawai agar dapat menciptakan efisiensi kerja yang diharapkan instansi karena Kompetensi adalah variabel dominan.
3. Kompetensi dapat mempertahankan kinerja pegawai tetap baik, misalnya bisa dengan cara melakukan peningkatan motivasi dikalangan pegawai, memberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan/seminar, dan memberikan kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

REFERENSI

- Akdon, Ridwan, (2016), Aplikasi Statiska dan Metode Penelitian untuk Adminstrasi dan Manajemen, Bandung: Dewa Ruci.
- Azwar, Saifuddin, Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya, Pustaka Pelajar, Edisi ke-2, Yogyakarta, 2003, Bacal, Robert, Performance Manajemen, Gramedia, Jakarta, 2015.
- Dale, Margaret, Developing Management Skills, Techniques For Improving Learning Performance, Gramedia, Jakarta, 2016.
- Edy Sutrisno (2015), Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana.
- Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah.(2020). Manajemen

Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

-
- Kaswan (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Putra Praktisi.
- Mangkunegara A.P. (2015). *Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Mulyesa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Rosda Karya, Bancung, 2017.
- Iswanto, Yun. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Riani, Asri Laksmi (2017), *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setyawan, i. Roni, *Manajemen SDM Strategis: Repositioning Peran, Perilaku Plus Kompetensi Serta Peran SDM Strategis*, Usahawan, no.6 Tahun 1999, LM UL, Jakarta, 2015.
- Sudarmanto. 2020. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sulisyanti, Ambar Teguh dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu