

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PERIKANAN KABUPATEN PESISIR BARAT

Muhammad Iqbal Hidayat^{1(a)}, Andy Corry Wardhani^{2(b)}, Rinda Noviyanti^{3(c)}

^{1,2,3}Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka Bandar Lampung

^{a)}Iqbal.psp45@gmail.com, ^{b)}andycorrw@gmail.com, ^{c)}rinda@ecampus.ut.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

20-03-2025

Diterbitkan Online:

30-06-2025

Kata Kunci:

Kinerja ASN, Kompetensi,
Pesisir Barat

Keywords:

ASN Performance,
Competence, West Coast.

Corresponding Author:

Iqbal.psp45@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v7i2.1200>

PENDAHULUAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang ASN, dengan tingkat kemampuan dan keterampilan yang beraneka ragam dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat yang dikemukakan oleh

ABSTRAK

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang ASN, dengan tingkat kemampuan dan keterampilan yang beraneka ragam dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Pengukuran kinerja merupakan proses organisasi menetapkan parameter pencapaian program kerja dan kegiatan yang sudah dilakukan. Umumnya hal ini berlaku selama satu tahun anggaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN di Dinas Perikanan Pesisir Barat. Dari penelitian tersebut dapat dihasilkan untuk menentukan tingkat kemajuan organisasi dalam pencapaian target dan evaluasi serta bahan masukan untuk penyusunan program mendatang sehingga Pengukuran kinerja akan sangat dipengaruhi oleh kompetensi individu dan kompensasi yang diberikan oleh organisasi. Pengaruh variabel independen, kompetensi (X1) terhadap variabel dependen, kinerja (Y), melalui analisis output koefisien determinasi, memperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,435.

ABSTRACT

The performance of the Civil Servant is the result of work achieved by an ASN, with varying levels of ability and skills in carrying out and completing their work. Performance measurement is an organizational process of determining the parameters for achieving work programs and activities that have been carried out. Generally, this applies for one budget year. The purpose of this study is to determine and analyze how much influence competence has on ASN performance in the West Coast Fisheries Service. From this study, it can be produced to determine the level of organizational progress in achieving targets and evaluations as well as input materials for preparing future programs so that performance measurement will be greatly influenced by individual competence and compensation provided by the organization. The influence of the independent variable, competence (X1) on the dependent variable, performance (Y), through the analysis of the coefficient of determination output, obtained an Adjusted R Square value of 0.435.

(Mangkunegara, 2021) tentang kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Gunawan, 2022) mengatakan terjadi ketimpangan dalam pengelolaan ASN di

Kabupaten Pesisir Barat, Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat sedikit dan ASN masih didominasi oleh Tenaga Kontrak Daerah (TKD) dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Masih banyak juga ditemukan penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Permasalahan serupa terjadi di Dinas Perikanan. Tuntutan sebagai organisasi publik, untuk meningkatkan kinerja organisasi dari segi pelaksanaan program kerja maupun pemberian layanan belum sepenuhnya berjalan dengan prima. Gunawan juga mengatakan sumber daya manusia pada Kabupaten Pesisir Barat masih dalam tingkat kinerja lemah dan belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang baik. Pada parameter kinerja pegawai, terutama faktor kedisiplinan masih tergolong rendah. Dibuktikan dengan pada jam kerja, masih ditemukan pegawai yang tidak berada di tempat. Selanjutnya, kemampuan mencapai target pegawai juga tergolong rendah. Pekerjaan yang diberikan masih tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Fasilitas kantor yang dimiliki juga masih dinilai belum layak untuk mendukung kinerja dari ASN. Hal tersebut selain mempengaruhi kinerja dari pegawai, juga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pendapat ini diperkuat oleh, (Virgawenda TM, 2022) yang mengatakan masih ditemukan, masyarakat yang merasa tidak puas terkait pelayanan public yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Secara umum hal ini terjadi karena pegawai kurang responsif, lamban, kurang tanggap, dan kurang ramah saat memberikan pelayanan. Masyarakat juga mengeluhkan panjangnya rantai birokrasi yang berakibat kepada proses birokrasi yang panjang, berbelit-belit dan waktu pelayanan yang lama. Sektor fasilitas pelayanan juga mendapat sorotan yang tajam, lantaran kondisi yang tidak memadai. Diantararanya, minimnya kursi ruang tunggu, ketiadaan mesih pendingin ruangan serta kebersihan kamar mandi yang tidak terjaga.

Lyle M. Spencer, Jr dan Signe M. Spencer di dalam bukunya yang berjudul "Competence At Work", kompetensi diartikan sebagai sebuah karakteristik dasar dari seorang individu yang berhubungan dengan referensi kriteria kerja yang efektif dan superior / unggul pada suatu pekerjaan atau situasi. Selanjutnya McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung

terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers.

McClelland mengembangkan Model Kompetensi Iceberg sebagai respons terhadap kebutuhan akan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami dan menilai kompetensi individu. McClelland merumuskan kompetensi dengan sebuah model yang disebut Model Kompetensi Iceberg. McClelland menggambarkan kompetensi sebagai sebuah gunung es yang mengapung di permukaan air. Terdapat bagian yang mengapung di permukaan dan dapat dilihat dengan mata telanjang. Sebaliknya, ada juga bagian dari gunung es yang tersembunyi di dalam air. McClelland menjelaskan kompetensi sebagai sesuatu yang terdiri dari komponen yang terlihat dan tersembunyi. Komponen yang terlihat mewakili keterampilan dan perilaku yang dapat diamati yang ditunjukkan individu dalam kinerja mereka, sedangkan komponen tersembunyi mewakili motif, sifat, dan nilai yang mendasari yang mendorong perilaku tersebut.

Menurut model tersebut, komponen tersembunyi adalah fondasi kompetensi dan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan dan efektivitas individu dalam domain tertentu. Jika ditarik lebih dalam kompetensi dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori yaitu pengetahuan, keahlian dan karakteristik pribadi. Ketiga kategori tersebut adalah:

1. Pengetahuan dari fakta-fakta atau prosedur-prosedur (yang bersifat teknis) seperti kemampuan menganalisa keuangan, keahlian komputer, pengetahuan mengenai pelayanan, berpikir secara konseptual, orientasi pada detail dan sebagainya.
2. Keahlian manajerial seperti mengembangkan orang lain, kerjasama tim dan sebagainya.
3. Karakteristik pribadi atau atribut pribadi seperti kemampuan beradaptasi, percaya diri, toleransi terhadap stres, integritas, dan sebagainya.

(Ikhsan M, 2019.) mengatakan kompetensi dan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja. Jika kompetensi dan kompensasi meningkat maka kinerja pegawai akan turut meningkat. Salah satu cara

yang dapat dipergunakan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan memberikan kompensasi dan meningkatkan kompetensi pegawainya.

Menurut (Indrayani., 2017.) penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi dalam dunia kerja. Masih dalam penelitian yang sama, ia berpendapat dengan kompetensi yang sesuai, maka pekerjaan akan semakin efisien, serta menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Kondisi ini akan mendorong pegawai merasa puas akan pekerjaannya, dan memiliki kinerja yang baik. Dampaknya, performa organisasi akan meningkat. (Sridaryono, 2019) mengatakan peningkatan kompensasi kepada pegawai berperan meningkatkan kinerja. Kompensasi yang baik akan mendorong kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja pegawai dan organisasi semakin meningkat. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, maka semua pegawai akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN di Dinas Perikanan Pesisir Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif melalui pendekatan deskriptif yaitu metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Alat ukur dalam penelitian kuantitatif adalah berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir – butir yang diajukan. Pertanyaan dalam kuesioner haruslah harus relevan atau terikat

dengan apa yang diukur, ringkas, tidak membingungkan dan mampu menghasilkan jawaban dengan satu pikiran yang utuh.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda karena variabel bebasnya terdiri lebih dari satu. Variabel yang memengaruhi disebut Independent Variable (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut Dependent Variable (variabel terikat). Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (independent) yaitu Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), sedangkan variabel terikatnya (dependent) adalah Kinerja (Y).

Obyek penelitian ini adalah ASN di Dinas Perikanan Pesisir Barat Lampung. Komposisi Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat adalah sebagai berikut.

Tabel 1 Gambaran Populasi Penelitian.

No	Jenis Bidang	Jumlah (orang)
1.	Kepala Dinas Perikanan Pesisir Barat	1
2.	Sekretariat	12
3.	Bidang Konservasi	5
4.	Bidang Perikanan Tangkap	4
5.	Bidang Budidaya	2
6.	Bidang P2HP	3
7.	Jabatan Fungsional	2
8.	UPTD BBI Ulok Manik	2
9.	Penyuluh KKP	2
Total		32

Sumber: Dokumen LAKIP dan Kepegawaian Dinas Perikanan, 2025

Dalam penelitian ini mempergunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data kepada responden. Dalam penelitian ini mempergunakan kuesioner dengan pilihan jawaban tertutup sebanyak 47 pertanyaan. Setiap pertanyaan diberikan 5 pilihan jawaban. Responden kemudian dapat memilih jawaban yang dirasa paling sesuai. Data yang terkumpul kemudian dikonversikan menggunakan kategori/kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

Selanjutnya menguji validitas data. (Setyawati, 2020) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas tiap indikator pertanyaan dalam penelitian ini di uji

dengan korelasi product moment (*Pearson Correlation*). Data yang diperoleh kemudian diuji dengan Uji Reliabilitas untuk memastikan kuesioner memiliki konsistensi secara berulang. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha Coefficient* dimana kuesioner dapat parsial dan uji secara simultan.

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan *corrected item total correlation* (r hitung) dengan nilai r table. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel product moment maka butir soal kuesioner dinyatakan valid.
2. Sementara, jika nilai r hitung $<$ r tabel product moment maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran parameter kinerja (X1) dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 12 pertanyaan dalam questioner. Pertanyaan tersebut membagi jawaban ke dalam empat sub variabel yakni, pengetahuan (questioner nomor 1-3), keterampilan (questioner nomor 4-6), konsep diri (questioner nomor 7-9) dan kepribadian (10-12). Hasil pengukuran selanjutnya akan disajikan dalam bentuk tabel dan dibahas per pertanyaan.

Tabel 2. Pengetahuan Langkah Sistematis dalam Melaksanakan Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
STS	0	0
TS	0	0
N	2	6.3
S	16	50
SS	14	43.8
Total	32	100

Sumber: data diolah, 2025

Mayoritas responden, yakni 16 orang (50 persen) mengetahui dengan baik terkait langkah sistematis dalam melakukan pekerjaan. Sebanyak 14 orang responden (43.8 persen) merasa sudah memiliki pengetahuan yang mumpuni mengenai langkah-langkah sistematis dan praktis dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan wawancara lanjutan, hal ini disebabkan lantaran mayoritas responden sudah bekerja selama lebih dari satu Tahun Anggaran (TA). Para ASN di Dinas Perikanan sudah

memahami dengan baik siklus pekerjaan dan tata cara pelaksanaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yakni menurut (Rizal Abdul, 2021) yang menyatakan kompetensi pekerja cenderung meningkat seiring dengan lama pengalaman kerja. Rizal juga menyatakan, kompetensi pekerja meningkat seiring jika pekerja melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus. Dalam hal ini tidak banyak terjadi mutasi pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat, sehingga masing-masing pegawai melakukan pekerjaan yang sama semenjak hari pertama bekerja. Jika pun ada pekerjaan tambahan, hal ini telah diakomodir dengan pemberian pelatihan dan bimbingan teknis, sehingga ASN memiliki kompetensi yang mencukupi untuk melakukan pekerjaannya.

Mengacu pada Model Kompetensi Balok Es McClelland dan penelitian sebelumnya, yakni Marta (2019) yakni Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang, menyebutkan bahwa kompetensi karyawan mempengaruhi kinerjanya. Marta menyoroti pentingnya kemampuan dan pengetahuan teknis dalam menjalankan pekerjaan. Tanpa keduanya karyawan tidak dapat mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Senada dengan hal tersebut, Sridaryono, A.2019) dalam Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat, menekankan bahwa terdapat sifat dan motivasi yang tersembunyi di balik permukaan setiap manusia. Hal tersebut menjadikan seorang yang memiliki kompetensi yang tinggi namun tidak menunjukkannya dengan kinerja yang baik. Para PNS yang menjadi responden belum tentu bersedia mengerahkan kompetensinya untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan Model Kompetensi Balok Es McClelland. Model ini menyoroti bahwa keterampilan dan pengetahuan yang terlihat saja tidak sepenuhnya menjelaskan keberhasilan seseorang, dan faktor-faktor yang lebih dalam dan tidak terungkap seperti keyakinan, nilai-nilai, dan pendorong memainkan peran penting.

Tabel 3. Penguasaan Pekerjaan dan Tanggung Jawab Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
STS	0	0
TS	0	0
N	3	9.4
S	15	46.9
SS	14	43.8
Total	32	100

Sumber: data diolah, 2025

Mayoritas responden, yakni sebanyak 15 orang (46.9 persen) menyatakan setuju dan sebanyak 14 orang menyusul dengan menyatakan sangat setuju (43,8 persen). Penyebabnya, adalah pembagian job desk yang telah terstruktur di Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat. Tuntutan pekerjaan juga tidak mengalami lonjakan perubahan yang signifikan. Mayoritas pekerjaan berkaitan dengan administrasi perkantoran dan keterampilan teknis di bidang perikanan, yang sebagian besar berhubungan dengan para pelaku usaha dan rumah tangga perikanan.

Memang terjadi beberapa perubahan regulasi, misalnya tentang pemanfaatan benih bening lobster. Salah satu contohnya, yakni Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 7 Tahun 2025 tentang Pengelolaan Lobster dan Rajungan, yang menggantikan Permen KP Nomor 12 tahun 2020. Kebijakan tentang ekspor benih lobster yang sebelumnya dilarang, kini dilegalkan dengan regulasi yang lebih ketat. Kendati demikian, hal tersebut tidak berpengaruh besar terhadap pelaksanaan pekerjaan sehari-hari di Dinas Perikanan. Perubahan lebih mengacu kepada arah kebijakan pemerintah dan tidak menyentuh kepada hal-hal teknis. Salah satu contohnya UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yang hingga kini belum mengalami revisi. Begitu juga tentang, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004 Tentang Perikanan. Keduanya tidak mengharuskan ASN memiliki keterampilan baru atau meningkatkan kemampuan yang telah mereka miliki sebelumnya secara drastis dan signifikan.

Tabel 4. Tantangan, Hambatan, dan Resiko Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
STS	0	0
TS	0	0

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
N	2	6.3
S	16	50
SS	14	43.8
Total	32	100

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan wawancara lanjutan dengan para ASN di Dinas Perikanan, mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah tantangan, hambatan dan resiko yang dihadapi dalam pekerjaan. Diantaranya, adalah aspek yakni peraturan yang sering berubah, dan terdapat konflik kepentingan dalam proses pengangkatan atau pengisian posisi. Kendati demikian, mayoritas responden mengatakan bahwa mereka mampu memahami tantangan, hambatan dan resiko pekerjaan yang dilakukan.

Mengacu kepada penelitian sebelumnya, (Kusniawati, 2023) mengatakan konflik kepentingan akan selalu ada di organisasi mana pun. Menyikapinya, ASN dituntut agar dapat meningkatkan kompetensi terutama dalam pemecahan masalah organisasi. Kemampuan pekerja dalam menyelesaikan job desk dan berkomunikasi dengan rekan kerja menjadi faktor yang berperan besar dalam pengisian jabatan dan promosi. Hal ini berarti ASN di Dinas Perikanan dituntut mampu mencari solusi alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan sekaligus bermanuver dengan baik di tengah konflik kepentingan.

Tabel 5. Pemahaman Prosedur dalam Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
STS	0	0
TS	0	0
N	3	9.4
S	20	62.5
SS	9	28.1
Total	32	100

Sumber: data diolah, 2025

Tidak jauh berbeda dengan pertanyaan sebelumnya, mayoritas ASN menyatakan memiliki pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja. Hal ini kembali dipicu oleh jumlah ASN yang sudah bekerja di Dinas Perikanan didominasi oleh ASN yang sudah berpengalaman bekerja selama 5 tahun yakni sebanyak 21 orang atau 66 persen ASN. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, (Rizal Abdul, Pengaruh Budaya Organisasi,

Kompensasi dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Daerah Pasar Palembang Jaya Integritas, 2021) yang menyatakan pengalaman kerja cenderung berkorelasi positif terhadap kompetensi. Faktor ini juga didukung dengan komposisi ASN di Dinas Perikanan yang merupakan mayoritas lulusan S1 setingkat sarjana.

Tabel 6. Pemahaman Beban Kerja, Pelaporan dan Evaluasi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
STS	0	0
TS	0	0
N	2	6.3
S	17	53.1
SS	13	40.6
Total	32	100

Sumber: data diolah, 2025

Mayoritas responden 17 orang (53.1 persen) yang menyatakan telah memahami tentang beban kerja, pelaporan dan evaluasi. Ketiganya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan pemerintah daerah. Hal tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Dalam hal ini para responden di Dinas Perikanan telah terbiasa dalam melakukan penyusunan, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ), Ringkasan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (RLPPD), dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EPPD).

Dalam wawancara dengan responden juga menyebutkan secara berkala terlibat dalam pembuatan Surat Pertanggungjawaban Dokumen (SPJ). SPJ adalah sebuah laporan dari suatu kegiatan yang telah di laksanakan. Isinya, memuat kegiatan yang telah dilaksanakan, realisasi belanja, siapa yang melaksanakan dan keluaran dari kegiatan tersebut. Hal ini menunjukan bahwa cukup banyak pegawai di Dinas Perikanan memiliki kompetensi yang baik, dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Tabel 7. Perkembangan Informasi Terkait Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
STS	0	0
TS	0	0
N	3	9.4

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
S	16	50.0
SS	13	40.6
Total	32	100

Sumber: data diolah, 2025

Di dunia yang semakin dinamis, maka semua sektor, tidak terkecuali perikanan dan kelautan harus cepat beradaptasi dengan informasi, terutama hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Digitalisasi menjadi tuntutan, untuk menjadikan birokrasi yang semakin lincah dan mampu beradaptasi dengan tuntutan zaman, terutama digitalisasi sektor pemerintahan. Berdasarkan tabel Tabel 7 Penjelasan Responden Tentang Perkembangan Informasi Terkait Pekerjaan, menunjukan bahwa sebanyak 16 orang (50 persen) menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Jumlah ini menjadi mayoritas dalam penelitian ini. Sebanyak 13 orang responden (40.6 persen) juga menyatakan sangat setuju bahwa dirinya memahami setiap perkembangan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Hanya ditemukan 3 orang (9,4 persen) responden yang memilih jawaban netral.

Berdasarkan wawancara lanjutan dengan para ASN di Dinas Perikanan, mayoritas ASN mampu mengoperasikan penggunaan aplikasi sederhana seperti Excel, Word dan Zoom. Berbekal teknologi informasi tersebut, memungkinkan ASN untuk melakukan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dengan lebih efisien sekaligus membantu ASN dalam menyelesaikan tugas sehari-harinya. Aplikasi-aplikasi ini berfungsi sebagai 'tools' atau alat yang mempermudah pekerjaan, sehingga ASN dapat tetap adaptif, agile, dan mampu meningkatkan kompetensi melalui efisiensi dan efektivitas kerja.

Tabel 8. Peran dan Citra ASN sebagai Pelayan dan Pengayom Masyarakat

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
STS	0	0
TS	0	0
N	3	9.4
S	18	56.3
SS	11	34.4
Total	32	100

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan wawancara lanjutan dengan para di Dinas Perikanan, mayoritas menyatakan ASN bukan hanya sekedar unsur aparatur

negara melainkan juga abdi masyarakat yang hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Pemahaman bahwa ASN tidak hanya berkerja untuk dirinya sendiri, melainkan membawa citra negara dan pemerintahan. Para responden juga menyatakan menjadi kewajiban bagi ASN, dalam bekerja untuk berperan sebagai pelayan sekaligus pengayom. ASN wajib menghindari perbuatan-perbuatan dan sikap yang kurang terpuji. ASN juga dituntut bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan dan berusaha untuk tidak melanggarnya.

Tabel 9. Penjelasan Responden Tentang Adaptasi ASN

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
STS	0	0
TS	1	3.1
N	2	6.3
S	15	46.9
SS	14	43.8
Total	32	100

Sumber: data diolah, 2025

Dalam wawancara lanjutan, mayoritas ASN di Dinas Perikanan, menyatakan bahwa mereka mau dan mampu untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini didukung dengan kompetensi ASN di Dinas Perikanan yang telah menamatkan jenjang kuliah sarjana dan menyandang gelar S1. Melirik dari rentang usia juga dapat dilihat bahwa rentang usia ASN di Dinas Perikanan berkisar antara 26-30 (31%) dan disusul dengan rentang umur, 31-35 (25%). Jika digabungkan keduanya membentuk 51 persen dari total ASN. Berdasarkan penelitian sebelumnya. (RN Ramdhani, 2019) menunjukkan bahwa orang dengan tahapan usia dewasa awal (emerging adulthood) cenderung lebih mudah menjalani adaptasi karir, ketimbang orang dengan usia yang lebih tua.

Adaptasi merupakan langkah penting. Di dunia yang selalu berubah dengan cepat diperlukan individu ASN yang tidak boleh rentan terhadap perubahan. Tujuannya adalah agar terbentuk unit satuan pemerintahan yang selalu terbuka dan realistis dalam melakukan pengambilan keputusan, sehingga roda pemerintahan dapat berjalan dengan stabil.

Sebanyak 15 orang responden (46,9 persen) memilih setuju, dengan pernyataan berikut ini. Disusul dengan 14 orang (43,8 persen) yang memilih sangat setuju. Selanjutnya, 2 orang (6,3 persen) memilih jawaban netral dan 1 orang (3,1

persen) memilih jawaban tidak setuju. Tidak ditemukan responden yang menyatakan ketidaksetujuan secara kuat (STS) dalam pernyataan tersebut.

Tabel 10. Memiliki Kompetensi dan Kepercayaan Diri

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
STS	0	0
TS	1	3.1
N	4	12.5
S	19	59.4
SS	8	25.0
Total	32	100

Sumber: data diolah, 2025

Pertanyaan diatas telah menghasilkan satu jawaban outlier, dari 32 orang responden. Berdasarkan wawancara lanjutan dengan narasumber, menunjukan bahwa ybs merasa ragu dengan kompetensinya dan merasa tidak percaya diri dalam menjalani pekerjaan sebagai ASN di Dinas Perikanan. Hal ini terjadi lantaran responden tersebut, merupakan lulusan SMA dan baru bekerja selama kurang dari satu tahun. Setelah beberapa lama bekerja, responden menyatakan tidak terbiasa bekerja dengan menggunakan komputer dan masih merasa bingung dengan pekerjaan teknis yang berhubungan dengan bidang perikanan. Perlu dilakukan pembinaan dan pelatihan untuk mengangkat kompetensi dan kepercayaan diri responden tersebut. Termasuk keyakinan terhadap diri sendiri, terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Jika ASN tidak memiliki rasa percaya diri, mereka tidak dapat memanfaatkan sepenuhnya kemampuan dirinya. ASN yang tidak percaya diri, juga tidak mengadopsi pola pikir berkembang yang dibutuhkan untuk mengembangkan kemampuan baru. Tentu, ini berdampak negatif pada kinerja per orang dan kemajuan karier. Membatasi kontribusi kepada organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Mayoritas ASN di Dinas Perikanan menyatakan bahwa mereka memiliki kompetensi dan kepercayaan diri dalam menjalani pekerjaan sehari-harinya. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban setuju 19 orang (59.4 persen) dan 8 orang (25,0 persen). Penyebabnya, mayoritas ASN telah memiliki pengalaman yang cukup lama dalam bekerja, tergolong dalam usia muda yang produktif dan merupakan lulusan sarjana. Kendati demikian,

masih ditemukan empat orang yang memilih jawaban netral. Dalam hal ini menunjukkan mereka memiliki kompetensi dan kepercayaan diri dalam tahapan yang sedang.

Tabel 11. Penjelasan Responden Tentang Pengambilan Resiko dan Tantangan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
STS	0	0
TS	1	3.1
N	4	12.5
S	19	59.4
SS	8	25.0
Total	32	100

Sumber: data diolah, 2025

Hasil dari questioner penelitian kembali menunjukkan data outlier, terdapat satu jawaban TS dan sisanya menunjukan sebanyak 19 orang responden (59,4 persen) menyatakan setuju. Sebanyak, 8 orang responden (25,0 persen) menyatakan sangat setuju. Sebanyak 4 orang menyatakan netral (12,5 persen). Berdasarkan wawancara lanjutan dengan narasumber, menyatakan ybs merasa tidak memiliki keberanian untuk mengambil resiko dan tantangan lantaran pernah ditegur dengan keras oleh atasan akibat melakukan kesalahan di tempat kerja. Hal ini menjadi masukan kepada pimpinan untuk memperbaiki cara menegur bawahan di tempat kerja.

Merujuk kepada penelitian sebelumnya, (Inova, 2019) mengatakan penghargaan dan hukuman adalah dua aspek penting yang harus diperhatikan. Keduanya dapat memberikan dampak besar pada motivasi dan perilaku dalam bekerja. Pemberian penghargaan dan hukuman pun harus seimbang, tidak boleh berat sebelah. Para atasan disarankan, menghindari memberikan hukuman yang merendahkan atau merugikan bawahan. Hukuman verbal seperti teguran atau peringatan, sebaiknya tidak dilakukan di depan umum.

Pengambilan resiko dan tantangan di tempat kerja terkadang menentukan maju dan mundurnya kinerja organisasi. Krisis, pasti terjadi dalam waktu cepat maupun lambat, dan kemampuan pengambilan resiko dan tantangan menjadi penentu, apakah organisasi akan bertahan atau tenggelam. Dalam keseharian, kemampuan pengambilan resiko dan tantangan akan menghasilkan pengalaman baru.

Tabel 12. Kemampuan Manajemen Stres dan Tekanan Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
STS	0	0
TS	1	3.1
N	4	12.5
S	19	59.4
SS	8	35.0
Total	32	100

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil questioner, terdapat satu ASN di Dinas Perikanan yang menunjukkan ketidaksetujuan dalam pernyataan mampu mengelola stress dan tekanan kerja. Hasil ini kembali menunjukkan data outlier yang berada di rentang data lainnya. (Inova, 2019) mengatakan pada hakikatnya stres di tempat kerja tidak dapat dihindari, apalagi bagi ASN yang bekerja di pemerintahan. Cara ASN menyikapi atau merespon stres, ternyata sangat berbeda satu sama lain. Ada orang yang mudah mengeluh dan mudah menyerah dalam menghadapi tekanan hidup. Ada pula yang begitu tegar, optimistis, dan memandang tekanan hidup sebagai tantangan yang dapat dihadapi. Kelompok kedua cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam bekerja.

PENUTUP

Pengaruh variabel independen, kompetensi (X1) terhadap variabel dependen, kinerja (Y) ,melalui analisis output koefisien determinasi, memperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,435. Artinya, sumbangan pengaruh variabel kompetensi secara simultan adalah sebesar 44 persen.

Rekomendasi kepada Dinas Perikanan, adalah hendaknya secara spesifik memperhatikan kompetensi ASN dengan mempertimbangkan kembali indikator keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja sehingga ASN mampu mengatasi masalah saat bekerja. Misalnya dengan mengadakan pelatihan kerja secara rutin untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

Identifikasi penelitian selanjutnya, adalah mengidentifikasi faktor tersembunyi dalam Model Kompetensi Balok Es McClelland, yakni peran social, citra diri, kepribadian dan motivasi terhadap kinerja ASN di Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat.

Dalam analisis output uji F, memperoleh nilai Sig.Variabel X1 sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya

variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan kepada variabel kinerja (Y). Analisis persamaan regresi berganda, memperoleh persamaan regresi $Y = 24.544 + 0,345 X1$. Nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 24.544, artinya jika variabel kompetensi bernilai 0 (konstan) maka variabel kinerja bernilai 24,544. Selanjutnya koefisien regresi variabel X1 bernilai positif yang berarti jika variabel X1 meningkat, maka variabel Y juga akan meningkat. Hal yang sama juga berlaku sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan. (2022). *Pengaruh Teori Motivasi Maslow Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat*. Lampung: Tugas Akhir Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
- Ikhsan M, R. A. (2019.). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar. Hasanuddin . *Journal of Applied Business and Entrepreneurship* . , Vol. 2 No. 1.
- Indrayani. (2017.). Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam. . *Artikel Ilmiah Zona Manajerial* , Vol 7 No 2 Agustus 2017, 66-78.
- Inova, M. &. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 1-12.
- Kusniawati, Y. .. (2023). Kemampuan Intelektual, Pengembangan Karir Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. BPR Ekadharna Bhinaraharja Gorangareng Kabupaten Magetan. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 398-401.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber daya manusia Organisasi (cetakan kesebelas)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rizal Abdul, Z. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Daerah Pasar Palembang Jaya Integritas. *Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, Volume 2 Nomor 1 Edisi Januari 2021. Halaman: 27-40.
- RN Ramdhani, A. B. (2019). Universitas Pendidikan Indonesia . *Jurnal Penelitian Pendidikan* , 18 (3), 361-370.
- Setyawati, Y. (2020). Pentingnya Sistem Kompensasi yang Bersifat Adil serta Layak dalam Upaya Peningkatan Kinerja pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 123-130.
- Sridaryono, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *SKETSA BISNIS*, 6(2), 99-111.
- Virgawenda TM, S. M. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Publik Pada Kantor Kecamatan di Kabupaten Pesisir Barat. . *Jurnal Kelitbangan* , Volume 8 No. 2. 161-170.