

Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi: Pengalihan Jabatan Eselon Iv Ke Jabatan Fungsional Di Badan Pengawas Obat Dan Makanan) = Analysis of the Impact of Competency on the Performance of State Civil Apparatus: A Study on the Reassignment of Echelon IV Positions to Functional Roles in the Indonesian Food and Drug Authority

Wulan Puspita Puri, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920549208&lokasi=lokal>

Abstrak

Pengalihan pejabat struktural ke jabatan fungsional dalam konteks RB merupakan langkah penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Namun, keberhasilan langkah ini sangat bergantung pada kemampuan pegawai untuk mengembangkan kompetensi yang relevan dengan peran baru mereka. Beberapa penelitian terdahulu belum ada yang secara spesifik menganalisis bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja dalam konteks pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional. Lebih lanjut, mengaitkan aspek dimensi kinerja tugas, kinerja kontekstual, kinerja adaptif dan perilaku kinerja kontraproduktif dimana aspek-aspek tersebut memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana pegawai beradaptasi dengan peran baru mereka dan bagaimana kompetensi mempengaruhi berbagai aspek kinerja dalam konteks transisi jabatan. Penelitian positivism ini dirancang untuk mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) bagi Pejabat Eselon IV yang mengalami pengalihan jabatan menjadi jabatan fungsional di Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM). Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dari survei sebanyak 194 orang untuk menentukan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri dari dimensi pengetahuan, motivasi, sikap, sifat, dan kemampuan secara signifikan mempengaruhi kinerja. Melalui analisis statistik, ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan sebesar 66.6% terhadap kinerja ASN. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Badan POM memprioritaskan pengembangan kompetensi pegawai melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dengan fokus pada peningkatan pengetahuan teknis dan sikap kerja positif, serta menyediakan dukungan manajerial yang memadai. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas program pengembangan kompetensi dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

.....The reassignment of structural officials to functional positions within the context of bureaucratic reform is crucial for enhancing organizational efficiency and effectiveness. However, the success of this transition heavily relies on employees' ability to develop competencies relevant to their new roles. Notably, there is a lack of prior studies specifically examining how competence affects performance in the context of reassignment from structural to functional positions. Examining task performance, contextual performance, adaptive performance, and counterproductive performance behaviors provides a comprehensive understanding of how employees adapt to their new roles and how competence influences various performance aspects during job transitions. This positivist research investigates the influence of competency on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) for Echelon IV officials reassigned to functional positions at the Food and Drug Supervisory Agency (Badan POM). Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) from a survey of 194 participants to determine the

impact of competency on performance. The quantitative analysis results indicate that competencies, including knowledge, motivation, attitudes, traits, and abilities, significantly influence performance. Statistical analysis revealed that competency had a significant influence of 66.6% on ASN performance. Based on these findings, it is recommended that the Badan POM prioritize employee competency development through structured and continuous training programs, focusing on enhancing technical knowledge and fostering positive work attitudes, in addition to providing adequate managerial support. Regular evaluations should be conducted to ensure the effectiveness of competency development programs and to offer constructive feedback.