



PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KELAS IIB PURWOKERTO

Rachmayanthy, Winner Nur Amalia

Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

e-mail : yanthyrachma@yahoo.com, winnernuram17@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2024
Diterima: 12 Juli 2024
Terbit: 1 Agustus 2024

Keywords:

Competence,
Organizational
Effectiveness, Employees,
Prisons

Abstract

Meeting the needs of the community organized by the government, one of which is the human resources (HR) factor. In order to carry out organizational tasks, support from employees who have good professionalism and competence is needed. However, knowledge and skills are often underestimated in carrying out their duties and functions. At the Class IIB Purwokerto Narcotics Prison, there is a concern, namely that it has a low level of education and uneven employee training. This study aims to determine the effect of employee competence on organizational effectiveness at the Class IIB Purwokerto Narcotics Prison. The research method used is quantitative research with a descriptive quantitative research design. The researcher used a sample with a non-probability sampling technique of 88 employees. The data collection technique used a questionnaire distributed via google form. There are 44 questions that are used as indicators in this study. The data analysis techniques used were through normality test, simple linear regression test, significance test, and determination test processed using IBM SPSS software version 27. The results of the study showed a significance value of $0.00 < 0.05$ so that H_0 was rejected and H_a was accepted, which indicates that there is an influence between employee competency variables on organizational effectiveness. The results of the determination test obtained an R square value of 0.593 which indicates that employee competency variables have an influence of 59.3% on organizational effectiveness variables, while the remaining 40.7% are influenced by other variables not explained in this study. Thus, it can be concluded that there is a positive and significant influence between employee competency and organizational effectiveness at the Class IIB Purwokerto Narcotics Penitentiary.

Kata kunci:

Kompetensi, Efektivitas
Organisasi, Pegawai,
Lapas

Corresponding Author:

Rachmayanthi, E-mail :
[yanthyrachma@yahoo.co
m](mailto:yanthyrachma@yahoo.com)

Abstrak

Penyesuaian peraturan perundang-undangan di bidang hukum bisnis pariwisata Indonesia menjadi salah satu konsekuensi dari kesepakatan WTO, dengan demikian terhadap perjanjian *GATS-WTO* tidak hanya menyangkut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata saja, tetapi juga menyangkut seluruh peraturan-peraturan lain yang berhubungan dengan pariwisata seperti peraturan ketenagakerjaan, kekayaan intelektual yang diatur dalam TRIP's, peraturan investasi (TRIM's), dst. Peraturan-peraturan dimaksud terpengaruh oleh ketentuan *GATS-WTO*, yang wajib segera untuk disesuaikan dan diharmonisasikan dengan komitmen persetujuan *GATS* yang sudah disepakati Indonesia. Dengan meletakkan prinsip-prinsip liberalisasi inilah yang dapat berdampak terhadap pengaturan pariwisata di Indonesia yang menganut prinsip-prinsip negara Demokrasi Pancasila. Dampak WTO terhadap pengaturan hukum bisnis pariwisata Indonesia terkait TRIMS dan *GATS* adalah terciptanya peraturan pariwisata yang dapat melindungi masyarakat serta kebudayaan lokal, membatasi liberalisasi investor asing dari negara-negara modern. Pengaturan pariwisata haruslah sesuai dengan hakikat tujuan keberadaannya yaitu untuk: meningkatkan pertumbuhan ekonomi; meningkatkan kesejahteraan rakyat; menghapus kemiskinan; mengatasi pengangguran; melestarikan alam, lingkungan, dan sumber daya; memajukan kebudayaan; mengangkat citra bangsa; memupuk rasa cinta tanah air; memperkuat jati diri dan kesatuan bangsa; dan mempererat persahabatan antarbangsa.

@Copyright 2024.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki dampak terhadap kinerja sebuah organisasi, baik itu positif maupun negatif. Organisasi yang baik didasarkan pada kinerja pegawai atau karyawan sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi masing-masing, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi agar mampu berjalan secara efektif dan efisien. Di era globalisasi saat ini, pemerintah sebagai penyedia layanan publik menjadi pusat perhatian masyarakat dengan stigma tertentu yang melekat padanya. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah seringkali dipertanyakan oleh masyarakat, mulai dari konsistensi prosedur, keramahan, kecermatan, hingga kecepatan pelayanan yang belum memenuhi harapan masyarakat. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pelayanan publik

dan buruknya budaya birokrasi, yang menghasilkan etos kerja yang kurang memadai.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 1 Ayat 1 dijelaskan bahwa ASN adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kontrak kerja dan bertanggung jawab atas tugas-tugas negara, dan sebagai imbalan menerima pendapatan yang telah ditentukan. Dikarenakan perannya yang vital dalam pembangunan dan kemajuan bangsa, sebagai pelayan negara dan masyarakat, maka ASN harus memiliki tanggung jawab untuk mengabdikan pada tugasnya dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, diperlukan dukungan dari aparatur yang memiliki profesionalisme dan kompetensi yang baik. Menurut (Jacobs, 1989) kompetensi merupakan keterampilan atau kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan cara yang efektif sehingga organisasi dapat bekerja secara efisien. Peningkatan kompetensi ASN menjadi prioritas utama yang dilakukan oleh setiap instansi pemerintah, termasuk kementerian atau lembaga. Dimana pemerintah berkedudukan sebagai sebuah organisasi publik yang bertanggung jawab langsung atas pemberian pelayanan kepada masyarakat untuk memastikan kebutuhan dasar dan hak-haknya terpenuhi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pelayanan kepada masyarakat merupakan aspek yang penting dalam memberikan akses kepada warga untuk mendapatkan layanan administratif yang mereka butuhkan. Namun, terkadang terdapat kendala dalam pelaksanaannya yang tidak selalu berjalan lancar. Dalam pelaksanaannya, ada beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya penyelenggaraan kualitas layanan publik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang diselenggarakan oleh pemerintah, salah satunya adalah faktor SDM.

Gambar 1. 1

Dugaan Maladministrasi Pelayan Publik Tahun 2023



Sumber : Laporan Tahunan Ombudsman RI Tahun 2023 (18 Januari 2024)

Dilihat dari gambar di atas terdapat beberapa permasalahan dalam penyelenggaraan pelayanan publik seperti tidak memberikan pelayanan, penundaan berlarut, penyimpangan prosedur, tidak patut dan salah satu permasalahannya yaitu petugas yang tidak berkompoten, yang menduduki urutan

ke-5 dengan jumlah aduan sebanyak 104 aduan, hal tersebut mengakibatkan pelayanan menjadi kurang efisien dan kurang efektif, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Menurut Ombudsman, pelayanan publik dianggap tidak kompeten jika terjadi ketidaksesuaian dalam layanan atau penugasan petugas yang tidak sesuai dengan kompetensinya untuk melakukan tugas atas perintah langsung dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa instansi pemerintah masih kekurangan pegawai dengan kompetensi yang memadai, yang terbukti dari masih adanya keluhan masyarakat tentang ketidakkompetenan petugas pelayanan publik.

Dalam hal ini, pemasyarakatan memiliki peran sebagai salah satu pelayan publik di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Didalamnya terdapat Direktorat Jenderal Pemasyarakatan yang mempunyai peran atas pengelolaan unit pelaksana teknis pemasyarakatan seperti Lapas, Rutan, Rupasban, dan Bapas. Di jelaskan dalam Pasal 1 Ayat 18 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 Lembaga Pemasyarakatan, yang biasa disingkat sebagai Lapas, adalah institusi yang bertanggung jawab atas pembinaan narapidana. Lapas berfungsi sebagai tempat untuk memfasilitasi reintegrasi para warga binaan kembali ke tengah masyarakat setelah selesai menjalani masa pidananya, selain itu Lapas juga memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa hak-hak Warga Binaan Pemasyarakatan dipenuhi selama menjalani hukuman pidananya.

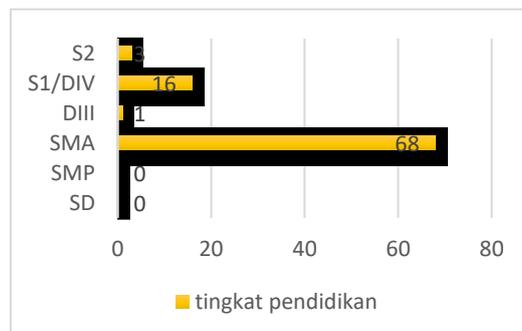
Pada Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto ada hal yang menjadi perhatian dimana pada tahun 2022 mendapat penambahan pegawai dari CPNS sebanyak 45 orang, menjadikan jumlah pegawai saat ini berjumlah 88 pegawai, artinya lebih dari setengah dari jumlah keseluruhan pegawai merupakan pegawai baru, dengan adanya penambahan pegawai baru tentunya akan berpengaruh pada kinerjanya, pegawai baru tentunya belum mempunyai banyak pengalaman dan keahlian yang mereka punya, mereka harus menyesuaikan dengan pekerjaan di lapangan, agar mereka pun mendapat kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat berkontribusi baik terhadap organisasi.

pencaapaian kinerja yang optimal memerlukan tingkat pendidikan yang sesuai. Dimana pendidikan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan membuka peluang sehingga kemampuan individu dapat ditingkatkan.

Gambar 1. 2

Keadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

Sumber : bagian kepegawaian Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto (16 Januari 2024)



Berdasarkan tabel di atas disajikan data tingkat pendidikan di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto dengan jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 88 pegawai, dari jumlah tersebut yang sudah mengenyam pendidikan sampai perguruan tinggi hanya sebanyak 17 pegawai, sedangkan pegawai yang hanya tamat SLTA masih menjadi yang paling banyak yaitu sebanyak 68 pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto masih tergolong rendah, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa pendidikan formal yang ditempuh oleh seorang pegawai merupakan hal sangat penting karena akan mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan dirinya, sehingga kinerja organisasi pun akan menjadi lebih efektif, semakin kompleks pendidikan yang diberikan maka semakin memberikan kesempatan pegawai untuk belajar dan mengimplementasikannya pada organisasi (Nugraha et al., 2020).

Setiap profesi tentunya memiliki standar keterampilan yang berbeda, termasuk petugas pemasyarakatan, dimana mereka harus mempunyai berbagai kemampuan dan keterampilan yang diperlukan guna menunjang pelaksanaan tugas sebagai pembina warga binaan. Dorongan dari pimpinan yaitu Kalapas sendiri juga menjadi faktor penting bagi seorang petugas pemasyarakatan untuk dapat mengembangkan kompetensinya (Wirata et al., 2021). Kompetensi pegawai yang rendah dapat dilihat dari petugas pemasyarakatan yang tidak paham dengan tugas dan fungsinya, selain itu pemahaman petugas pemasyarakatan mengenai peraturan dan prosedur yang bersifat teknis seringkali tidak sesuai dengan aturan atau SOP yang ada.

Selanjutnya kompetensi harus menjadi perhatian utama dalam mempersiapkan kader pemasyarakatan, dapat dilihat dari tingginya risiko yang dihadapi oleh petugas pemasyarakatan jika mereka tidak memiliki keterampilan yang diperlukan. Dari latar belakang tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul skripsi "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto".

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian survey. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pegawai Lapas Narkotika kelas IIB Purwokerto. data sekunder yang dipakai oleh penulis yaitu buku, jurnal, artikel, peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kompetensi pegawai dan efektivitas organisasi serta peraturan tentang pemasyarakatan.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* yaitu dengan menggunakan sampel jenuh atau total sampling dimana jumlah pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto berjumlah 88 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrumen variabel Kompetensi Pegawai dengan menggunakan 35 item pernyataan.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai

No	Sig	R hitung	R tabel	Ket
X_1	0,000	0,750	0,215	Valid
X_2	0,000	0,785	0,215	Valid
X_3	0,000	0,752	0,215	Valid
X_4	0,000	0,664	0,215	Valid
X_5	0,000	0,653	0,215	Valid
X_6	0,000	0,642	0,215	Valid
X_7	0,000	0,735	0,215	Valid
X_8	0,000	0,643	0,215	Valid
X_9	0,000	0,775	0,215	Valid
X_10	0,000	0,651	0,215	Valid
X_11	0,000	0,773	0,215	Valid
X_12	0,000	0,770	0,215	Valid

X_13	0,000	0,716	0,21 5	Vali d
X_14	0,000	0,683	0,21 5	Vali d
X_15	0,000	0,724	0,21 5	Vali d
X_16	0,000	0,758	0,21 5	Vali d
X_17	0,000	0,783	0,21 5	Vali d
X_18	0,000	0,731	0,21 5	Vali d
X_19	0,000	0,794	0,21 5	Vali d
X_20	0,000	0,633	0,21 5	Vali d
X_21	0,000	0,722	0,21 5	Vali d
X_22	0,000	0,713	0,21 5	Vali d
X_23	0,000	0,735	0,21 5	Vali d
X_24	0,000	0,730	0,21 5	Vali d
X_25	0,000	0,771	0,21 5	Vali d
X_26	0,000	0,802	0,21 5	Vali d
X_27	0,000	0,707	0,21 5	Vali d

X_28	0,000	0,742	0,21 5	Vali d
X_29	0,000	0,726	0,21 5	Vali d
X_30	0,000	0,763	0,21 5	Vali d
X_31	0,000	0,712	0,21 5	Vali d
X_32	0,000	0,762	0,21 5	Vali d
X_33	0,000	0,809	0,21 5	Vali d
X_34	0,000	0,782	0,21 5	Vali d
X_35	0,000	0,749	0,21 5	Vali d

Sumber Primer : Diolah SPSS 27.0 (25 April 2024)

Dari 35 item menyatakan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid. Hal ini disebabkan karena nilai r hitung > r tabel.

Untuk mengukur ketepatan instrumen variabel Kompetensi Pegawai. Peneliti menggunakan 9 item pernyataan. Nilai r tabel dari 88 responden adalah 0,215

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Organisasi

No	Sig	R hitung	R tabel	Ket
Y_1	0,000	0,779	0,251	Valid
Y_2	0,000	0,796	0,251	Valid
Y_3	0,000	0,741	0,251	Valid
Y_4	0,000	0,828	0,251	Valid
Y_5	0,000	0,774	0,251	Valid
Y_6	0,000	0,766	0,251	Valid

Y_7	0,000	0,809	0,251	Valid
Y_8	0,000	0,778	0,251	Valid
Y_9	0,000	0,825	0,251	Valid

Sumber Primer : Diolah SPSS 27.0 (25 April 2024)

Uji validitas terhadap variabel efektivitas organisasi yang terdiri dari 9 item menyatakan bahwa semua butir pernyataan ter

2. Uji Reliabilitas

Dari 35 pernyataan yang ada, nilai reliabilitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	35

Sumber Primer : Diolah SPSS 27.0 (25 April 2024)

Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada kuesioner kompetensi pegawai reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6.

Sedangkan, Dari 9 pernyataan yang ada, nilai reliabilitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber Primer : Diolah SPSS 27.0 (25 April 2024)

Disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada kuesioner variabel efektivitas organisasi reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6.

3. Uji Normlitas

Tabel 4. 5

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		88
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.6674698
	<i>Most Extreme Differences</i>	0
	<i>Absolute</i>	.091
	<i>Positive</i>	.091
	<i>Negative</i>	-.073
<i>Test Statistic</i>		.091
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.071
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber Primer : Diolah SPSS 27.0 (25 April 2024)

Bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap uji statistik berikutnya.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>Model</i>						
1	<i>(Constant)</i>	5.154	3.078		1.674	.098

Kompetensi Pegawai	.224	.020	.770	11.200	.000
a. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi					

Sumber Primer : Diolah SPSS 27.0 (25 April 2024)

Nilai koefisien b bernilai positif, maka terdapat perubahan nilai yang beranding terbalik lurus antar dua variabel, sehingga mengakibatkan semakin tinggi nilai pengaruh kompetensi pegawai yang diberikan maka efektivitas organisasi akan semakin meningkat.

5. Uji Signifikansi

Tabel 4. 1
Hasil Uji Signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	902.915	1	902.915	125.437	.000 ^b
	Residual	619.039	86	7.198		
	Total	1521.955	87			
a. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai						

Sumber Primer : Diolah SPSS 27.0 (25 April 2024)

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada penelitian ini yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel kompetensi pegawai (X) terhadap variabel efektivitas organisasi (Y) di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto.

6. Uji Determinasi

Tabel 4. 2
Hasil Uji Signifikansi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.770 ^a	.593	.589	2.683
<i>a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai</i>				
<i>b. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi</i>				

Sumber Primer : Diolah SPSS 27.0 (25 April 2024)

R square atau koefisien determinasi sebesar 0,59. Nilai tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kompetensi pegawai mempengaruhi efektivitas organisasi pada Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto sebesar 59,3% sementara itu, 40,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan informasi yang telah diolah dan dianalisis mengenai pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektivitas organisasi di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto, peneliti menemukan fakta bahwa kompetensi pegawai masih berada pada kondisi yang cukup baik, namun perlu dilakukan upaya peningkatan dilihat dari hasil analisis uji univariat mayoritas responden berada pada kategori sedang. Artinya masih adanya persepsi dari pegawai yang masih belum maksimal terhadap kompetensi pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Sehingga harus segera dilakukan perbaikan kompetensi pegawai agar organisasi dapat berjalan maksimal. Dilihat dari pegawai menjadi aspek penting yang merupakan penggerak dari organisasi. Apalagi Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto merupakan Lapas yang masih dalam usia baru sehingga membutuhkan kompetensi yang baik agar organisasi dapat berjalan efektif.

Dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi serta memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Kesadaran akan pentingnya partisipasi dalam pelatihan dan program pendidikan serta latihan (diklat) yang diselenggarakan, baik untuk meningkatkan kompetensi individu maupun organisasi, menjadi faktor krusial.

Maka dari itu, kompetensi sangat perlu dimiliki oleh setiap pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Hal ini tidak dapat diabaikan karena menjadi penggerak utama dalam upaya peningkatan kinerja yang diharapkan. Di Tengah kondisi Lapas yang masih tergolong baru ini, kerjasama dan dorongan dari seluruh pegawai sangat dibutuhkan untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bersaing. Dengan demikian, kompetensi yang terbangun akan berkontribusi secara signifikan dalam mewujudkan kinerja yang maksimal bagi Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto agar dapat terciptanya efektivitas organisasi.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto memiliki persepsi yang cukup baik terhadap kompetensi pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan yang diberikan oleh responden mengenai variabel kompetensi pegawai sebanyak 51 responden atau sebesar 58% menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup baik untuk memahami prosedur dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, serta mampu berkontribusi dalam menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan layanan.
2. Pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto memiliki persepsi yang cukup baik terhadap efektivitas organisasi di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan yang diberikan oleh responden mengenai variabel efektivitas organisasi sebanyak 52 responden atau sebesar 59,1% dimana menunjukkan persepsi pegawai dengan kategori sedang yang menandakan pegawai merasa bahwa cukup puas dengan efektivitas organisasi yang ada dilihat dari tujuan organisasi yang telah dicapai, meskipun masih adanya yang perlu diperbaiki, sehingga perlu ditingkatkan kembali demi kemajuan organisasi.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui kompetensi pegawai memiliki peran dalam mempengaruhi efektivitas organisasi di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Hasil pengolahan data menyatakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi 0,224, artinya bahwa pengaruhnya berbanding lurus yaitu semakin tinggi kompetensi pegawai maka efektivitas organisasinya akan semakin tinggi pula. Pengaruh yang diberikan oleh kompetensi pegawai sebesar 59,3% berpengaruh terhadap efektivitas organisasi dan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rekomendasi

1. Diperlukan upaya peningkatan untuk meningkatkan kompetensi kerja, agar mereka dapat cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja serta dituntut untuk beradaptasi dengan cepat pada proses digitalisasi saat ini, guna meningkatkan kualitas pelayanan di Lapas. Selain itu, pendidikan dan pelatihan dalam bentuk

coaching, in house training, workshop, seminar, dan dapat juga dengan cara mendorong minat baca pegawai . Dengan adanya peningkatan kompetensi ini, diharapkan pegawai dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan dan mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka..

2. Persepsi pegawai mengenai efektivitas organisasi di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto, menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa cukup puas dengan efektifitas organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto tentunya harus meningkatkan pula kompetensi pegawainya bisa dimulai dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, selain itu evaluasi yang berkala terhadap kinerja yang dicapai dalam periode atau kurun waktu tertentu sebagai bentuk pengawasan, perbaikan, dan peningkatan kualitas kerja yang dihasilkan para pegawai, sehingga dengan pegawai yang berkompeten, maka akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara lebih efektif, memberikan pelayanan yang lebih baik, serta mencapai tujuan organisasi.
3. Dalam penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi pegawai terhadap efektivitas organisasi di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengkaji dan meningkatkan efektivitas organisasi Lapas untuk lebih baik kedepannya. Namun penelitian mengenai kompetensi pegawai terhadap efektivitas organisasi masih sedikit ditemukan. Penelitian yang sering ditemukan yaitu pengaruh variabel lain terhadap efektivitas organisasi secara umum, selain itu penelitian ini juga jarang dikaji pada organisasi pelayan publik. Oleh sebab itu kedepannya akan lebih baik apabila semakin banyak penelitian mengenai kompetensi pegawai terhadap efektivitas organisasi atau terhadap variabel lainnya yang dapat mengembangkan aspek kompetensi pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai serta dapat mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Jacobs, H. H. (1989). *Interdisciplinary curriculum : design and implementation*. Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria, Va.
- Nugraha, A., Firman, A., & Asri. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(e-ISSN : 2685-2349), 49–63.
- WiratWirata G., Luh, N., Dan, W., & Sulandari, S. (2021). Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Bali. In *Journal of Contemporary Public Administration (JCPA)* (Vol. 1, Issue 1).