Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara

Damhuri^{1*}, Nur'aeni^{1*}, David Ariswandy¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: nuraeniharyo@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), adakah pengaruh kompetensi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), dan adakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara, sebanyak 64 pegawai, teknik sampling yang dipakai yaitu random sampling. Sampel pada penelitian ini berjumlah 39 orang pegawai. Metode pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini berupa observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini berupa observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Uji t digunakan untuk mencari hipotesis dari pengembangan sumber daya manusia, kompetensi terhadap prestasi kerja. terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), terdapat pengaruh antara kompetensi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Kemudian terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Prestasi Kerja

Abstract.

This study aims to determine whether there is an effect of human resource development (X_1) on work performance (Y), is there an effect of competence (X_2) on work performance (Y), and is there an influence on human resource development (X_1) and competence (X_2) together on work performance (Y) at the Secretariat of the DPRD North Lampung Regency. The population in this study were all employees at the DPRD Secretariat of North Lampung Regency, as many as 64 employees, the sampling technique used was random sampling. The sample in this study amounted to 39 employees. The method in this research is descriptive quantitative. Data analysis techniques in this study were in the form of observation, questionnaires, and documentation. Data analysis techniques in this study were in the form of observation, questionnaires, documentation and literature review. The t-test is used to find hypotheses from human resource development, competence to work performance. there is an influence of human resource development (X_1) on work performance (Y), there is an influence between competence (X_2) on work performance (Y). Then there is the effect of developing human resources (X_1) and competence (X_2) together on work performance (Y) at the Secretariat of the DPRD North Lampung Regency.

Keywords: Human Resource Development, Competence, Job Performance

PENDAHULUAN

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Organisasi memandang pentingnya diadakan upaya pengembangan

sumber daya manusia karena saat ini pegawai atau pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan. pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia penting kaitannya dengan kinerja pegawai. Selain itu, untuk meningkatkan prestasi pegawai

terdapat banyak faktor yang perlu diperhatikan. Salah satunya yaitu kompetensi.

kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi pemimpin yang baik mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dan pegawai yang memiliki disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Prestasi pegawai adalah hasil kerja secara kualitas, yang dicapai oleh seorang pelaksana dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan perannya dalam organisasi. Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Agar memperoleh hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Setelah dilakukan observasi, ternyata kondisi kerja yang ada di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara adalah masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman sehingga banyak pegawai atau petugas terasa sulit menguasai bidang pekerjaannya. Masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya, pengalaman serta kurangnya pengetahuan tentang pekerjaannya sehingga ia tidak menguasai pekerjaannya, kompetensi yang masih rendah terlihat dari masih banyak pegawai kurang memahami tugas dan keinginan untuk mengetahui tugas serta datang terlambat dan pulang lebih awal dan tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan yang jelas, serta kinerja pegawai yang rendah terlihat dari masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu atau tidak memenuhi target yang ditetapkan organisasi sebagai akibat dari pengaruh sumber daya yang rendah.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu

untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), adakah pengaruh kompetensi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), dan adakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.

METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara. Variabel independen pada penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan kompetensi (X_2), sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara, sebanyak 64 pegawai, teknik sampling yang dipakai yaitu random sampling. Sampel pada penelitian ini berjumlah 39 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa observasi, kuisioner, dokumentasi. Alat analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji homogenitas. Metode yang digunakan untuk menghitung data-data pada penelitian ini meliputi uji regresi linear sederhana, uji hipotesis parsial atau uji-t, dan uji hipotesis simultan atau uji-f, kemudian terdapat uji koefisien determinasi (*R-Square*) dengan rumus koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilakukan uji validitas dan realibilitas pada penelitian ini yang kemudian dilakukan uji hipotesis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS memperoleh hasil, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Penghargaan (X_1)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	6.819	2.663	784	2.555	.013
X1	.830	.081		10.249	.000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Pengembangan sumber daya manusia terhadap Prestasi Kerja pegawai sebesar 0.830 dengan konstanta sebesar 6.819. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 6.819 + 0.830X_1$. Hal ini

dapat dijelaskan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja artinya apabila skor Pengembangan sumber daya manusia naik satu skor maka skor Prestasi Kerja pegawai juga naik sebesar 0.830.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi (X_2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	9.440	3.031	709	3.115	.003
X2	.729	.089		8.157	.000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pegawai sebesar 0.729 dengan konstanta sebesar 9.440. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 9.440 + 0.729X_1$. Hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang mana apabila skor

Kompetensi naik satu skor maka skor Prestasi kerja pegawai juga naik sebesar 0.729 satuan.

Setelah dilakukan uji hipotesis parsial, selanjutnya dilakukan uji hipotesis simultan pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) menggunakan program SPSS dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	460.677	2	230.339	4.233	.000 ^a
Residual	233.088	59	3.586		
Total	633.765	61			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel diatas dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 4.223 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,14. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara Bersama-sama Pengembangan sumber daya manusia dan Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapat, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), terdapat pengaruh antara kompetensi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Kemudian terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap prstasi kerja

(Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison (2016) “Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi”
- Edy Sutrisno, 2009, “Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Hamlan Daly, 2015. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Prov. Sulteng”. *E-Jurnal Economia*.
- Isnaini, 2012. “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Unauna”. *E-Jurnal*
- Listianto, 2005 ”Pengaruh Motivasi Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dilingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta), Program Pasca Sarjana UMS Surakarta
- Hasibuan, 2012, “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi Revisi Cetakan ke Tigabelas Bumi Aksara, Jakarta.
- Moehariono, 2010, “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Cetakan kedua, *Ghalia Indonesia*, Jakarta.
- Martono. 2011 “Manajemen Keuangan” Edisi Kedua. Cetakan Pertama, *Penerbit Ekonisia*. Yogyakarta
- Rivai, (2004) “Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik” Jakarta PT *Raja Grafindo Persada*.
- Sartika. 2015. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kota Palu”. *E-Jurnal Manajemen*.
- Setiawan. B. (2006) “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Regional RSUP Dokter Karyadi Semarang” *JBRI*, Vol. 2, No. 2
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho). Bandung: *Alfabeta*.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: *Alfabeta*.