

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Metro)

Henny Komalasari^{1*}, Hazairin Habe¹, Maristiana Ayu¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: komalasarihenny54@gmail.com

Abstrak.

Keterampilan pegawai yang masih terbatas, seperti pengetahuan tentang penerapan teknologi informasi yang seharusnya dapat diaplikasikan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja kurang mendukung aktivitas pegawai, hal ini ditunjukkan dengan keterbatasan peralatan seperti komputer dan kelengkapannya sehingga berdampak pada kurangnya rangsangan dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Kinerja belum optimal, hal ini terlihat dari penyelesaian pekerjaan sering tidak sesuai target. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan Kinerja terhadap Kinerja. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh kualitas sumber daya manusia dan Kinerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja. Sampel pada penelitian ini berjumlah 64 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 53,7 persen. Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 49,1 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan Kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 57,6 persen, sedangkan sisanya sebesar 42,4 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

The work environment does not support employee activities, this is indicated by the limitations of equipment such as computers and their equipment, which results in a lack of stimulation in carrying out work optimally. Employee performance is not optimal, this can be seen from the completion of work that is often not on target. The purpose of this study was to determine the effect of the quality of human resources and the work environment on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an effect of the quality of human resources and the work environment either partially or simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 64 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and tests of the coefficient of determination. The results of hypothesis testing show that the quality of human resources partially has a positive effect on performance with a contribution of 53.7 percent. The work environment has a positive effect on performance with a contribution of 49.1 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that the quality of human resources and work environment together have a positive effect on performance with a contribution of 57.6 percent, while the remaining 42.4 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Quality Of Human Resources; Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pegawai sebagai unsur Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi adalah

orang-orang yang merancang, merumuskan dan menjalankan seluruh strategi dalam pencapaian tujuan organisasi (Riniwati, 2016). Unsur SDM inilah yang membuat sumber

daya lainnya dapat digunakan sebagai instrumen dalam menjalankan roda organisasi. Jadi dapat dikatakan tanpa adanya SDM yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya secara optimal.

Pegawai yang dianggap memiliki kemampuan, keahlian dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi, maka kesemuanya itu ditunjukkan dengan kinerja yang optimal. Kinerja merupakan suatu ukuran tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Brahmasari, I. A., & Siregar, 2009). Menurut (Ardiana, I. D. K. R., Brahmayanti, I. A., & Subaedi, 2010) kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Output yang dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Semua organisasi mengharapkan kepada pegawainya untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai ukuran-ukuran yang ditetapkan oleh organisasi. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan Kinerja. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya (Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, 2021).

Perhatian masyarakat yang besar terhadap kinerja aparatur pemerintah khususnya pada sektor pelayanan publik dewasa ini, memaksa instansi pemerintah untuk melaksanakan kebijakan yang mengarah kepada peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai. Upaya menciptakan tujuan tersebut, akan diperlukan

adanya peran organisasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Menciptakan Kinerja yang tinggi di dalam organisasi, tentunya perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja itu sendiri. Para ahli meyakini bahwa kualitas SDM mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan pegawai. Kualitas SDM dapat dijadikan sebagai landasan atau dasar bagi kelancaran proses pembentukan, pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia (Peoni, 2014).

Menurut (Rahmadaniati, 2021) kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi didalam organisasi. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi di tentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya.

Ketersediaan SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi. Oleh karena itu setiap organisasi selalu melakukan upaya peningkatan kualitas SDMnya (Soetrisno, 2016).

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai,

hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah) (Manik, S., & Syafrina, 2018). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Metro, yaitu lingkungan kerja kurang mendukung aktivitas pegawai, hal ini ditunjukkan dengan keterbatasan peralatan seperti komputer dan kelengkapannya sehingga berdampak pada kurangnya rangsangan dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Kondisi kualitas SDM dan lingkungan kerja yang kurang kondusif pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Metro secara langsung dan tidak langsung menjadi faktor yang diduga ikut berkontribusi terhadap tingkat kinerja pegawai yang kurang maksimal. Dengan keterbatasan yang menjadi kendala pegawai, maka pencapaian sasaran yang telah dicanangkan pada tahap perencanaan menjadi kurang optimal, sehingga berdampak kepada kinerja instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Metro.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Metro. Variabel penelitian ini adalah Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, metode dokumentasi, dan metode kuisioner/ angket. Populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Metro sebanyak 66 orang.

Penentuan sampel digunakan adalah 64 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh antara Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Ha : terdapat pengaruh antara Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Kualitas SDM dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukandengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y).

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F :

Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kualitas SDM (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kualitas SDM (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	16.380	7.025		1.810	.004
X ₁	.882	.182	.681	2.601	.001
X ₂	.838	.154	.253	2.966	.037

a. Dependent Variable: Y

Tabel 1 di atas menunjukkan nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,882 dan koefisien regresi X2 sebesar 0,838 dengan konstanta sebesar 16,380 dengan demikian persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah :

$$Y=16,380+0,882X_1+0,838X_2$$

Hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel kualitas SDM sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,882 poin dan jika terjadi perubahan lingkungan kerja sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,838 poin. Jika tidak terdapat variasi

variabel kualitas SDM dan lingkungan kerja, diperkirakan nilai kinerja ,tetap sebesar 16,380 poin.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (kualitas SDM dan lingkungan kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Untuk menguji pengaruh kualitas SDM dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai digunakan uji statistic F (uji F). Apabila nilai F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 2. Hasil uji Koefisien Determinasi
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.555	1.109

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,576 artinya sebesar 57,6 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas kualitas SDM dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 42,4 % lagi dijelaskan

faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia secara

parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 53,7 persen. Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 49,1 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan Kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 57,6 persen, sedangkan sisanya sebesar 42,4 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, I. D. K. R., Brahmayanti, I. A., & Subaedi, S. (2010). Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 42–55.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 238–250.
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 44–52.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko Dan Bisnis*.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rahmadaniati, R. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Curup.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM.
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia..