

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, SISTEM PENGEMBANGAN SDM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DIKANTOR PEGADAIAN MANGGELEWA, DOMPU NUSA TENGGARA BARAT

¹Nelis Elfiana, ²Epsilandri Septyarini

¹²³ Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

¹fiananelis@gmail.com, ²epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze and find out whether Employee Competency and HR Development System Affect Work Effectiveness at the Manggelewa Pawnshop Office, Dompu, West Nusa Tenggara. This research involved employees who worked at the Manggelewa pawnshop office, Dompu NTB. The sample of respondents used in this research was 59 employees. In this research, total sampling or saturated sampling techniques were applied. This method applies data analysis to determine validity, reliability, descriptive statistical analysis, classic assumptions, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity, multiple regression analysis, partial test (t), simultaneous test (F), and coefficient of determination test (R²). The results of this research are based on the partial test (t) of Employee Competence on Work Effectiveness, obtained by a t-count of $0.016 < 0.05$, so it can be concluded that H_0 is rejected. H_1 is accepted, so it can be concluded that the Employee Competency variable applied in this research has a positive effect on Work Effectiveness. The HR Development System on Work Effectiveness obtained a significance level of $0.000 < 0.05$ so it can be concluded that H_0 is rejected and H_2 is accepted. The variables Employee Competency (X1) and HR Development System (X2) influence Work Effectiveness (Y) simultaneously, with a significant value ($0.000 < 0.05$). The calculation results of the Fcount > Ftable test are, $79.811 > 3.162$.

Keywords: Employee Competency, HR Development System, Work Effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna menganalisis dan mengetahui apakah Kompetensi Karyawan dan Sistem Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Kerja DiKantor Pegadaian Manggelewa, Dompu Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja dikantor pegadaian Manggelewa, Dompu NTB. Sampel responden yang diterapkan dipenelitian ini ialah 59 karyawan. Dipenelitian ini, teknik pengambilan sampel total atau sampel jenuh diterapkan. Metode ini menerapkan analisis data untuk menentukan validitas, reliabilitas, analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, termasuk normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian ini didasarkan atas uji parsial (t) Kompetensi Karyawan terhadap Efektivitas Kerja diperoleh t-hitung sejumlah $0,016 < 0,05$, sehingga mampu disimpulkan bahwasanya H_0 ditolak H_1 diterima, dengan begitu mampu disimpulkan bahwasanya variabel Kompetensi Karyawan yang diterapkan dipenelitian ini berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja. Sistem Pengembangan SDM terhadap Efektivitas Kerja diperoleh Tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ sehingga mampu disimpulkan bahwasanya H_0 ditolak H_2 diterima. Variabel Karyawan Kompetensi (X1) dan Sistem Pengembangan SDM (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara bersamaan, dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Hasil perhitungan uji Fhitung > Ftabel yakni, $79,811 > 3,162$.

Kata kunci : Kompetensi Karyawan, Sistem Pengembangan SDM, Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dari seluruh sumber daya yang dimiliki suatu organisasi, Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut SDM merupakan sumber daya yang paling penting dan berpengaruh. Sumber daya alam dan sumber daya non-manusia lainnya sangatlah berharga, namun tanpa bantuan SDM yang kuat, pencapaian tujuan perusahaan ialah sebuah tantangan. Bahkan dengan perkembangan terkini di bidang permodalan, informasi, dan teknologi, suatu organisasi tidak dapat berhasil tanpa bantuan SDM yang kompeten. SDM, baik saat ini maupun di masa depan, sangat penting bagi keberhasilan organisasi mana pun, baik publik maupun komersial. Organisasi sering mengabaikan manajemen SDM ketika mereka sedang berkembang. Hanya sedikit organisasi pemerintah yang mengelola SDMnya secara efektif dan sistematis, padahal hal ini sangatlah penting. Oleh karena itu, setiap SDM yang ada di dalam perusahaan perlu dioptimalkan agar dapat memperoleh hasil yang terbaik, Resya Saputra, Usman Lengwakang, Muhlis Ruslan (2020).

Menurut Mangkunegara (2015), mengelola tenaga kerja untuk mendapatkan pelatihan, pendidikan, dan hasil terbaik dikenal sebagai pengembangan SDM mikro. Setiap bisnis perlu memperhitungkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan setiap karyawan. Keadaan organisasi pemerintahan saat ini menghadapi tantangan karena cepatnya perubahan yang terjadi di lingkungan masyarakat, serta meningkatnya permintaan dan kualitas pelayanan masyarakat. Akibatnya, dinamika kerja terus berkembang dan berubah sehingga memerlukan pengembangan keterampilan dan kompetensi baru. Hal ini menampakkan bahwasanya kebutuhan dan keinginan masyarakat akan layanan terbaik selalu berubah dan tidak statis. Masyarakat senantiasa berharap agar pemerintah mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya secara memadai dan utuh.

Menurut Suyonto (2012), SDM yang kompeten dikelola secara profesional dan terus-menerus didorong guna peningkatan output dan efektivitas kerja guna merealisasikan tujuan organisasi. Potensi manusia yang hakiki yang dimiliki seseorang, termasuk potensi fisiknya, disebut sebagai SDM yang berkualitas baik. serta berwujud, seperti pengetahuan sebelumnya, kecerdasan, bakat, kemampuan, dan hubungan interpersonal.

Secara harfiah, kompetensi mengacu pada kerja sama tim. Kemahiran dan Kemampuan Terkait Menurut Sukrisno (2010: 202), istilah “kompetensi” mengacu pada atribut perilaku unggul seorang pemimpin atau anggota staf yang berkemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Lebih jauh lagi, kompetensi ialah kemampuan untuk menjalankan suatu tindakan, yang terkadang berbeda atau luar biasa.

Menurut Wibowo (2008:86), kompetensi ialah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan yang didasarkan atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pekerjaan tersebut. Lebih lanjut dikatakan bahwasanya konsep diri dapat diartikan sebagai pandangan, nilai, atau citra diri seseorang. Menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayati (2011:126), kompetensi merupakan atribut penting yang dimiliki seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerjanya atau mempunyai kemampuan memprediksi kinerja masa depan secara akurat.

Pengembangan SDM merupakan istilah lain dari pengembangan personel. Profesor manajemen lainnya, Flippo (1984), menyebutkan istilah “pengembangan karyawan”.

Dalam hal efektivitas kerja, transisi pekerjaan, pertumbuhan profesional, pengembangan pribadi, pengembangan keamanan kerja, peningkatan sistem dan unit, serta pengembangan unit dan sistem, pengembangan SDM didasarkan atas kebutuhan dan tujuan organisasi. Pengembangan SDM difokuskan pada tuntutan dan tujuan organisasi di samping menjalankan berbagai tugas administrasi kepegawaian (Castetter, 1981).

Upaya yang disengaja dan terus menerus yang dijalankan manajemen guna peningkatan kinerja dan kompetensi pegawai serta kinerja organisasi dikenal dengan pengembangan SDM. Tujuan dari program dan pembinaan pengembangan SDM ialah untuk membantu individu memperoleh informasi dan kemampuan yang mereka perlukan untuk karir masa depan mereka.

Sistem pengembangan SDM ialah salah satu strategi terbaik guna peningkatan kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2010). Kualitas karyawan akan meningkat dengan penerapan sistem ini dengan baik, dan kualitas yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Perusahaan dapat merealisasikan tujuannya bila berkemampuan SDM yang kuat. Sistem pengembangan SDM membantu anggota staf memahami teknologi yang diperlukan dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk merealisasikan tujuan ini. Sistem ini harus diterapkan seefektif mungkin karena akan benar-benar meningkatkan kinerja karyawan. Namun, seringkali terjadi ketidaksesuaian antar penempatan karyawan dan kemampuan mereka untuk posisi yang diharapkan. Akibatnya, bisnis harus memaksimalkan pengembangan SDM. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwasanya suatu organisasi perlu menerapkan sistem pengembangan SDM untuk memastikan bahwasanya pengetahuan, keterampilan, dan bakat pekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya dan organisasi dapat memenuhi target kinerja.

Untuk menjawab pertanyaan “sejauh mana sesuatu telah direncanakan untuk merealisasikan tujuan yang telah dicapai” dan untuk memberi gambaran keberhasilan organisasi dalam merealisasikan tujuannya, maka “efektivitas” merupakan istilah yang krusial bagi organisasi. Merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan atau membedakan hasil nyata dan hasil yang diinginkan biasanya terkait dengan efektivitas. Efektivitas menampilkan temuan analisis proses yang menghasilkan nilai observasi sejumlah 1.

Menurut Siagan (2003: 151), efikasi kerja berarti menyelesaikan tugas tepat waktu. Ini berarti bahwasanya kualitas pelaksanaan suatu tugas sangat bergantung pada seberapa cepat tugas diselesaikan, metode yang diterapkan untuk menyelesaikannya dan berapa banyak biaya yang dikeluarkan untuk menyelesaikannya,

Oleh karena itu, pembagian kerja ialah bagian yang memengaruhi efektivitas kerja dan merupakan upaya untuk memberi tugas khusus yang dibutuhkan karyawan. Untuk merealisasikannya, perencanaan yang matang diperlukan, dan ini harus dicatat dalam daftar tugas. Dengan pembagian kerja yang tepat, karyawan akan memiliki banyak tanggung jawab karena mereka dapat membuat keputusan sendiri didasarkan atas wewenang mereka. Dalam organisasi, prinsip fungsionalisme menetapkan titik tolak pembagian kerja yang berarti bahwasanya fungsi, tugas, wewenang, dan aktivitas sebagian ditetapkan.

Efektivitas kerja karyawan harus segera diatasi karena tanpanya, kualitas pelayanan terhadap masyarakat tidak akan seperti yang diharapkan. Efektivitas kerja karyawan dapat

dibangun dan dikembangkan melalui gaya kepemimpinan yang efektif, sehingga peran mereka sebagai pelayan masyarakat juga dapat dioptimalkan.

Kecamatan manggelewa terletak di kabupaten dompu di wilayah nusa tenggara barat. Itu sekitar 17 km ke arah barat dari soriutu, pusat kota dompu. Kantor pegadaian terus menghadapi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Pekerjaan harus diselesaikan secara efektif dan cepat. Kantor Pegadaian Manggelewa, Dompu Nusa Tenggara Barat masih menghadapi banyak masalah, salah satunya ialah efisiensi pegawai. Penyelenggaraan yang tidak efisien dan kurangnya pelayanan Masyarakat ialah salah satu dari banyak masalah tersebut. Kantor pegadaian perlu diperbaiki, terutama guna peningkatan kinerja karyawan sebagai abdi negara dan abdi Masyarakat. Ini disebabkan oleh kenyataan bahwasanya kantor pegadaian Manggelewa Dompu di Nusa Tenggara Barat sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Seperti yang terlihat saat ini, kemajuan di berbagai sektor selalu bergantung pada personel yang kompeten dan mampu mengoperasikan mesin organisasi. Peningkatan kualitas kerja selalu menjadi prioritas utama masyarakat karena para pegawai pegadaian banyak mendapat keluhan terkait kinerjanya. Karyawan yang tidak merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya kemungkinan besar akan menjadi kurang produktif dalam bekerja.

Dengan melihat fenomena tersebut, mampu disimpulkan bahwasanya pegawai di kantor pegadaian Manggelewa Dompu di Nusa Tenggara Barat masih kurang efektif. Ini karena tingkat produktivitas yang rendah di kantor pegadaian masih belum cukup untuk menunjang kualitas kerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Organisasi dan masyarakat sangat menjunjung tinggi SDM. Tanpa SDM yang kompeten, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai, meskipun tersedia sarana, prasarana, dan sumber daya yang memadai. Tujuan pengembangan SDM ialah untuk memastikan bahwasanya SDM suatu organisasi diterapkan seefisien mungkin sehingga mereka dapat berkolaborasi secara efektif untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengertian Kompetensi Karyawan

Kompetensi merupakan ciri dasar seseorang yang memungkinkan seorang pegawai dapat memberi kinerja maksimal dalam pekerjaannya. Makna kompetensi mengandung bagian terdalam dari kepribadian dan melekat pada diri seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Untuk memprediksi pegawai yang bekerja dengan baik dan tidak baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang diterapkan.

Menurut Sutrisno & Zuhri (2019), mengartikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019), kompetensi lebih diartikan sebagai

karakteristik mendasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

H1 : Variabel kompetensi karyawan berpengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja

Pengertian Pengembangan SDM

Tujuan pengembangan SDM ialah memaksimalkan hasil melalui perencanaan pendidikan, pengelolaan tenaga kerja, dan pengelolaan pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas atau kompetensi SDM.

Pelatihan untuk pengembangan disebut juga dengan pengembangan SDM. Program pelatihan pengembangan ialah serangkaian kegiatan yang dimaksudkan guna peningkatan tingkat kinerja, pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu, kelompok, atau organisasi.

Menurut Kurniawati (2020), pengembangan ialah prosedur terorganisir yang diterapkan oleh perusahaan untuk menjamin bahwasanya pekerja dapat memenuhi persyaratan peran mereka dan meningkatkan keterampilan jangka panjang mereka. Kinerja yang lebih baik dari setiap karyawan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor internal dan eksternal termasuk yang berdampak pada sistem SDM, seperti :

1. Faktor eksternal

Disini, faktor internal mencakup semua aspek kehidupan organisasi atau instansi, termasuk anggota dan pimpinan.

a) Misi dan tujuan

Setiap organisasi memiliki misi dan tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan dan implementasi yang tepat diperlukan untuk merealisasikan tujuan ini. Kebutuhan tenaga SDM memerlukan pengembangan SDM.

b) Strategi pencapaian tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin tidak sejalan dengan misi dan tujuan organisasi lain. Namun, mungkin terdapat variasi dalam taktik yang diterapkan untuk memenuhi tujuan dan misi tersebut. Oleh karena itu, agar rencana yang dikembangkan dapat memperhitungkan konsekuensi yang akan terjadi dalam perusahaannya, personel harus berkemampuan mengantisipasi dan mengatasi kondisi eksternal. Hal ini dapat berdampak tidak langsung pada pengembangan SDM dip perusahaan.

c) Jenis teknologi yang diterapkan

Pegadaian membutuhkan karyawan yang dapat menerapkan teknologi atau otomatisasi tugas manusia sebelumnya.

2. Faktor internal

a) Perusahaan atau pegadaian harus mempertimbangkan kebijakan pemerintahan, seperti, perundang-undangan, peraturan, atau surat Keputusan Menteri. Ini akan memengaruhi program pengembangan SDM perusahaan.

H2 : Variabel sistem pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja

Pengertian Efektivitas Kerja

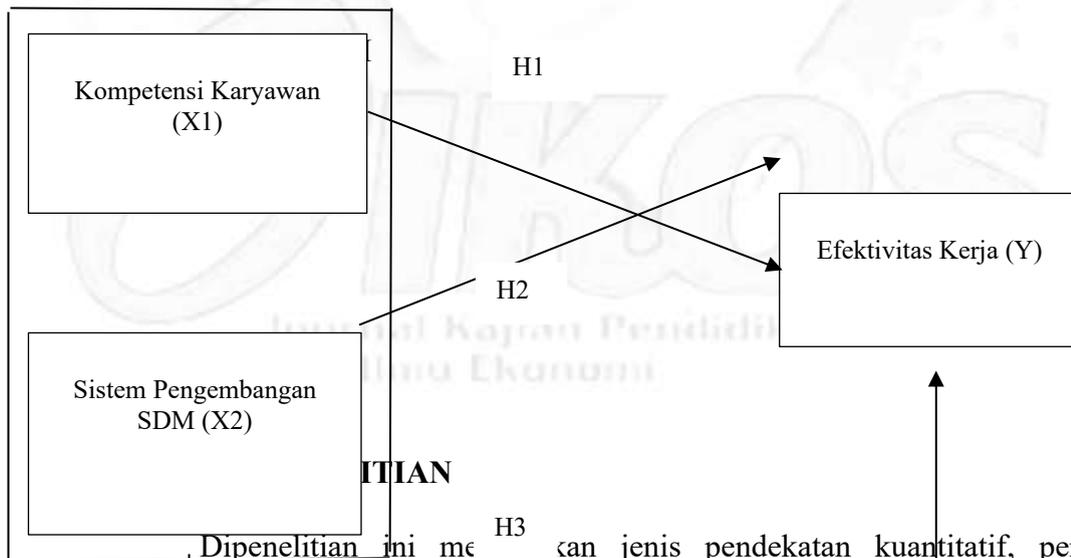
Efektivitas kerja menurut Hasibuan (2016:48) ialah keadaan yang menampakkan derajat keberhasilan tindakan manajemen dalam merealisasikan tujuan, seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu, Tampubolon (2017: 65) menegaskan bahwasanya efikasi ditunjukkan oleh sejauh mana target yang disepakati bersama terpenuhi, dan efektivitas diukur dari sejauh mana target tersebut terpenuhi.

Teori di atas menampakkan bahwasanya perannya ialah salah satu cara untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab ditempat kerja. Untuk memastikan bahwasanya pekerjaan berjalan dengan baik, karyawan dapat memastikan bahwasanya pekerjaan mereka memahami apa yang mereka lakukan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cara yang efisien dan efektif. Untuk merealisasikan efektivitas kerja, tujuan dari setiap pelaksanaan tugas sesuai dengan persyaratan tugas satu-satunya tujuan. Adanya syarat-syarat tersebut akan memudahkan pembagian pekerjaan.

Efektivitas kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam merealisasikan tujuan, termasuk kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, menurut Hasibuan (2017).

H3 : Variabel kompetensi karyawan, sistem pengembangan SDM berpengaruh positif secara silmutan terhadap efektivitas kerja.

Kerangka Berpikir



Dipenelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, pendekatan tersebut diterapkan dengan tujuan guna mengetahui pengaruh kompetensi dan sistem pengembangan SDM terhadap efektivitas kerja.

Populasi dipenelitian ini ialah seluruh karyawan dikantor pegadaian manggelewa, dompu NTB yang berjumlah 59 karyawan Dimana populasi

dipenelitian ini dijadikan sampel karena seluruh populasi yang ada apabila jumlah populasi dari 100.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator
1	Kompetensi Karyawan	Menurut Sutrisno (2010:202), kompetensi mempunyai etimologi yang sama dengan keunggulan atau komponen perilaku keahlian pada diri seorang pemimpin atau staf yang berpengetahuan, kemampuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi ialah kemampuan, terkadang khusus atau unik, yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu tugas	Sutrisno (2012) mengutip teori Gordon yang mengklaim bahwasanya indikator kompetensi pegawai meliputi: a. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) b. Pemahaman (<i>Understanding</i>) c. Kemampuan/Keterampilan (<i>skill</i>) d. Nilai (<i>value</i>) e. Sikap (<i>Attitude</i>) f. Minat (<i>Interest</i>)
2	Pengembangan SDM	Pengembangan SDM, menurut Price (2011, p. 455), merupakan pendekatan yang diperhitungkan dalam berinvestasi pada SDM.	a. Tujuan pengembangan b. Para pelatih c. Metode pengembangan d. Materi pengembangan e. Peserta pengembangan sebanyak 15 item
3	Efektivitas Kerja	Menurut Ni Luh, dkk. (2013, hlm.1): “Efektivitas secara umum didefinisikan sebagai kapasitas organisasi untuk menyelesaikan tugas utamanya dalam jangka waktu yang ditentukan. Setiap tindakan dan prosedur kelembagaan bertujuan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar memuaskan keinginan dengan memanfaatkan sebaik-baiknya berbagai sumber daya yang ada”.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Waktu kerja

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk dan sejauh mana dimensi yang diuji benar-benar mampu menjadi item pengukuran ditentukan oleh uji validitas (Ghozali, 2005; Sekaran, 2000). Uji validitas penelitian ini dijalankan dengan menentukan hubungan antara skor setiap item pertanyaan dengan skor keseluruhan pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas ialah guna melihat apakah kuesioner mengukur konstruk yang sama secara konsisten ketika diberikan oleh orang yang berbeda pada kesempatan tertentu (Ghozali, 2005) dan apakah diuji ulang oleh Sekaran (2000). Tujuan dari pengujian ini ialah untuk mengetahui koefisien Crobach alpha masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Hasil uji reliabilitas sebagian besar bergantung pada seberapa serius responden menjawab setiap item pertanyaan penelitian.

1. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menurut Ghozali (2011:19) memberi rangkuman atau penjelasan suatu data didasarkan atas mean (nilai rata-rata), standar deviasi, varians, maksimum, minimum, total, range, kurtosis, dan skewness (perbedaan sebaran). Analisis ini, yang bersifat deskriptif dan tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, memberikan rincian tentang data yang dimiliki.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri:

a. Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas data ialah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal. Uji t dan F, seperti diketahui, didasarkan pada nilai sisa yang berdistribusi normal. Untuk ukuran sampel yang kecil, uji statistik akan dianggap tidak valid jika asumsi tersebut tidak terpenuhi (Ghozali, 2011). Penelitian ini menerapkan analisis statistik untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi tersebut.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel independen diterapkan uji multikolinieritas. Tidak boleh ada hubungan apapun antar variabel independen dalam model regresi yang sesuai (Ghozali, 2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Varians residual dalam suatu regresi yang tidak konstan menimbulkan pertanyaan mengenai keakuratan hasil prediksi, fenomena ini dikenal dengan istilah heteroskedastisitas. Ghazali (2011:139) Tujuan uji heteroskedastisitas ialah untuk mengetahui apakah terdapat ketimpangan varians antar residu pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Disebut homoskedastisitas apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan berikutnya tetap, dan disebut heteroskedastisitas jika berbeda.

3. Analisis Regresi Berganda

Jika terdapat dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2) dan satu variabel terikat (Y), maka diterapkan analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara untuk regresi linier berganda dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut: $Y = X_1 + X_2$ pada varians, skewness (perbedaan sebaran), maksimum, minimum, jumlah, jangkauan, dan kurtosis. Analisis ini, yang bersifat deskriptif dan tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, memberikan rincian tentang data yang dimiliki.

Keterangan : $Y = X_1 + X_2$

Keterangan : Y = Efektivitas kerja

X_1 = Kompetensi karyawan

X_2 = Pengembangan SDM

4. Uji Parsial (Uji t)

Sugiyono (2016:82) menyatakan bahwasanya ketika peneliti menguji regresi parsial yang menggabungkan variabel independen dan dependen, mereka menerapkan uji t untuk menilai hipotesis.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji F diterapkan untuk mengetahui apakah faktor independen sekaligus mempengaruhi variabel dependen menurut Sugiyono (2016:81). Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka diperiksa nilai probabilitas atau nilai F.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sesuai temuan Ghazali (2011), koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana model dapat mengakomodasi perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi bernilai antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang rendah menampakkan sangat terbatasnya kemampuan menjelaskan variabel terikat dengan menerapkan variabel bebas. Sebaliknya jika terdeteksi nilai 1, berarti hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk mengantisipasi perubahan variabel dependen disediakan oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	50,8%
Perempuan	24	49,2%
Jumlah	59	100%

2. Usia

Usia	Jumlah	presentase
20-30	30	50,7%
31-40		
41-50	18	30,6%
	11	18,7
Jumlah		100%

3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	9	15,3%
SMK	2	3,4%
S1	48	81,3%
Jumlah		100%

HASIL PENELITIAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X1)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,567	0,2564	VALID
X1.2	0,677	0,2564	VALID
X1.3	0,689	0,2564	VALID
X1.4	0,8735	0,2564	VALID
X1.5	0,713	0,2564	VALID
X1.6	0,682	0,2564	VALID
X1.7	0,564	0,2564	VALID
X1.8	0,713	0,2564	VALID
X1.9	0,658	0,2564	VALID
X1.10	0,538	0,2564	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 4. 2 Uji Validitas Sistem Pengembangan SDM (X2)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,691	0,2564	VALID
X2.2	0,811	0,2564	VALID
X2.3	0,589	0,2564	VALID
X2.4	0,793	0,2564	VALID
X2.5	0,633	0,2564	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 4. 3 Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,638	0,2564	VALID
Y.2	0,737	0,2564	VALID
Y.3	0,749	0,2564	VALID
Y.4	0,758	0,2564	VALID
Y.5	0,724	0,2564	VALID
Y.6	0,701	0,2564	VALID
Y.7	0,801	0,2564	VALID
Y.8	0,758	0,2564	VALID
Y.9	0,589	0,2564	VALID
Y.10	0,559	0,2564	VALID
Y.11	0,539	0,2564	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2023

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,848	Reliabel
Motivasi Kerja	0,751	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,890	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2022

Seluruh pertanyaan kuesioner dianggap reliabel karena hasil uji reliabilitas menampakkan bahwasanya seluruh variabel yang diterapkan dalam penelitian ini berreliabilitas > nilai kritis 0,06.

c. Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 4. 5 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19678572
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,108
	Positive	,095
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer diolah, 2023

Didasarkan atas pada tabel diatas pada uji *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,083 > 0,05$. Maka bisa direpoleh simpulan bahwasanya metode regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi Karyawan	,334	2,997
	Sistem Pengembangan SDM	,334	2,997

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

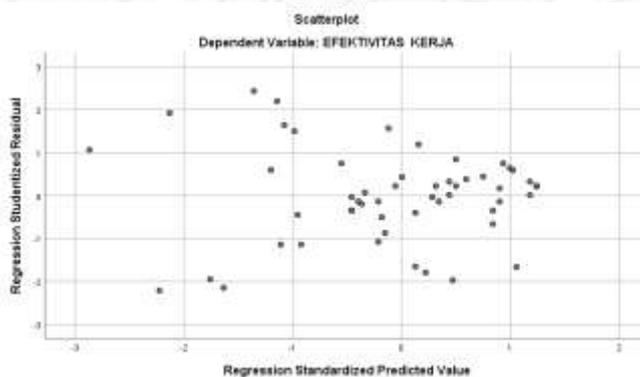
Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari hasil multikolearitas diatas dapat diketahui :

- Nilai *tolerance* variabel Kompetensi Karyawan (X1) yakni $0,334 > 0,10$. Sementara itu, nilai VIF variabel Kompetensi Karyawan Kompetensi Karyawan (X1) yakni $2,997 < 10,00$, sehingga bisa direpoleh simpulan tak terjadi multikolinearitas.
- Nilai *tolerance* variabel Sistem Pengembangan SDM (X2) yakni $0,334 > 0,10$ sementara itu, nilai VIF variabel Sistem Pengembangan SDM (X2) yakni $2,997 < 10,00$ sehingga bisa direpoleh simpulan bahwasanya tak terjadi multikolinearitas.

3. Uji heteroskedastisitas

Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2023

Didasarkan atas hasil dari uji heteroskedastisitas diatas melalui grafik scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka bisa direpoleh simpulan bahwasanya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang diterapkan.

d. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 7 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,394	3,352		2,504	,015
	Kompetensi Karyawan	,332	,134	,292	2,481	,016
	Sistem Pengembang Karyawan	1,172	,228	,605	5,131	,000

a. Dependent Variable: Efektifitas Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut : $Y = 0,292X_1 + 0,605X_2 + e$:

- Variabel Kompetensi Karyawan (X_1) berkoefisien regresi dengan arah positif 0,292. Jika diasumsikan apabila variabel Kompetensi Karyawan (X_1) meningkat sejumlah 1 persen, maka akan meningkat sejumlah 0,292 satuan dan sebaliknya.
- Variabel Sistem Pengembang SDM (X_2) berkoefisien regresi dengan arah positif sejumlah 0,605. Jika diasumsikan maka apabila meningkat sejumlah 1 persen maka variabel Sistem Pengembangan Karyawan (X_2) akan meningkat sejumlah 0,605 satuan dan sebaliknya.

2. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4. 8 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,731	3,253

a. Predictors: (Constant), Ssitem Pengmebang SDM, Kompetensi Karyawan

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2023

Didasarkan atas tabel diatas menampakkan bahwasanya besarnya koefisien determinasi (R^2) sejumlah 73,1% yang artinya variabel Efektivitas Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompetensi Kaaryawan (X1) dan Sistem Pengembang SDM (X2), sementara sisanya 26,9% merupakan kontribusi dari variabel yang tidak diterapkan dipenelitian ini.

3. Uji t

Tabel 4. 9 Hasil Signifikansi Nilai t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,394	3,352		2,504	,015
	Kompetensi Karyawan	,332	,134	,292	2,481	,016
	Sistem Pengembang SDM	1,172	,228	,605	5,131	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji t pada tabel diatas bisa direpoleh simpulan sebagai berikut :

- Hasil uji t Kompetensi Karyawan terhadap Efektivitas Kerja di peroleh t-hitung sejumlah $0,016 < 0,05$, sehingga bisa direpoleh simpulan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan begitu bisa direpoleh simpulan bahwasanya variabel Kompetensi Karyawan yang diterapkan dipenelitian ini berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja.
- Hasil uji t Sistem Pengembangan SDM terhadap Efektivitas Karyawan dari tingkat ssignifikannya diperoleh $0,000 < 0,05$ sehingga bisa direpoleh simpulan bahwasanya H_0 ditolak dan H_2 diterima.

4. Uji F

Tabel 4. 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1689,510	2	844,755	79,811	,000 ^b
	Residual	592,727	56	10,584		
	Total	2282,237	58			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Sistem Pengembang SDM, Kompetensi Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2023

Didasarkan atas hasil perhitungan uji F pada tabel diatas, diperoleh F hitung sejumlah $79,811 > 3,162$. Maka dari itu, hasil dari perhitungan F hitung $>$ F tabel ($79,811 > 3,162$) dengan diperoleh nilai signifikannya ($0,000 < 0,05$), maka secara simultan variabel Kompetensi Karyawan (X1) dan Sistem Pengembang SDM (X2) dinyatakan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis ini menampakkan dengan nilai signifikan sejumlah $0,016 < 0,05$ maka persepsi kompetensi pegawai berpengaruh positif dan besar terhadap efektivitas kerja.

Sutrisno dan Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang didukung oleh 16 sikap kerja, yang mengacu pada kebutuhan kerja yang ditetapkan di tempat kerja, dan didasarkan atas keterampilan dan pengetahuan. Menurut Triastuti (2019), kompetensi didefinisikan oleh Spencer dan Spencer sebagai kualitas mendasar individu yang berkontribusi terhadap kemanjurannya dalam bekerja.

Hasil penelitian (Goi, 5 Yantu, and Monoarfa 2022) menampakkan bahwasanya variable kompetensi memengaruhi efektivitas.

Pengaruh Sistem Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Kerja

Setelah hipotesis dinilai, $0,000 < 0,05$ ditetapkan sebagai nilai signifikan. Hal ini menampakkan bahwasanya tingkat produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh persepsi terhadap sistem pengembangan SDM.

Menurut Kurniawati (2020), pengembangan SDM yang berkelanjutan dijalankan untuk memastikan tersedianya cukup banyak orang untuk mengisi posisi-posisi yang terbuka dan produktivitas pekerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian Ananda Lubis dkk. (2019), yang juga menemukan bahwasanya SDM secara signifikan dan menguntungkan memengaruhi kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Didasarkan atas Hasil Perhitungan Uji F

Hasil perhitungan F hitung 79,811, dan F tabel 3,162. Oleh karena itu, F hitung > pada F tabel dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Ini menampakkan bahwasanya sistem pengembang SDM dan variabel independen kompetensi karyawan berpengaruh secara bersamaan terhadap efektivitas kerja.

KESIMPULAN

Didasarkan atas analisis penelitian ini, beberapa kesimpulan dapat dibuat:

1. Hasil pengolahan data menampakkan adanya hubungan yang menguntungkan antara kompetensi pegawai dengan efektivitas kerja. Nilai signifikansi sejumlah $0,016 < 0,05$ diperoleh dari pengujian yang dijalankan terhadap hipotesis ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasanya efektivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh persepsi kompetensi pegawai.
2. Hasil pengolahan data menampakkan bahwasanya sistem pengembangan SDM memberi dampak yang baik terhadap efektivitas kerja. Nilai signifikan sejumlah $0,000 < 0,05$ dicapai dari pengujian yang dijalankan terhadap hipotesis ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya efektivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh persepsi sistem pengembangan SDM.
3. Efektivitas kerja secara simultan dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan sistem pengembangan SDM yang ditunjukkan dari hasil pengolahan data yang menghasilkan F tabel sejumlah 3,162 dan F hitung sejumlah 79,811. Oleh karena itu, variabel independen Kompetensi Pegawai dan Sistem Pengembangan SDM dianggap berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja secara bersamaan jika hasil perhitungan F hitung > F tabel ($79,811 > 3,162$) mencapai nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).

REFERENSI

Ambia, Nur. "Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan." *Publik Reform* 3 (2018).

- Anggraini, Arylin Dia, Rismansyah Rismansyah, and M. Kurniawan. "Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai." *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis* 3.1 (2022): 37-42.
- Aritonang, Pendi Suparto. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Ganesha Operation Medan*. Diss. Universitas Medan Area, 2020.
- Ashary, Luckman. "Strategi manajemen SDM dalam peningkatan produktivitas karyawan industri kuliner di kabupaten jember." *Growth* 17.2 (2020): 32-51.
- Ashdaq, Muhammad, and Nur Fitriayu Mandasari. "Pengaruh Kompetensi Digital Dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja SDM Pada Institusi Publik." *Mandar: Management Development and Applied Research Journal* 5.1 (2022): 131-138
- Asmar, A. "Pengaruh Kompetensi Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku." *Journal of Management Science (JMS)* 1.2 (2020): 199-212.
- Astuty, W., et al. "The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector." *Uncertain Supply Chain Management* 9.3 (2021): 595-602.
- Batviano, Martha Zusana, Bernhard Tewal, and Jacky SB Sumarauw. "Pengaruh Sistem Informasi SDM Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada CV. Kombos Manado." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11.3 (2023): 1247-1257.
- Fadhillah, Rizka Anggun, S. Sugianto, and Muhammad Yafiz. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Efektivitas Kerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Deli Serdang." *Kitabah: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah* 3.2 (2019).
- Fariska, Dita, Kusuma Chandra Kirana, and Didik Subiyanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 13.1 (2022): 79-88.
- Fatmah, Dinda. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto." *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 8.2 (2017): 700-709
- Fransiska, Robert. "Analisis Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Palangka Raya." *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen* 6.2 (2019): 89-105.
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. "Pelatihan Dan Pengembangan SDM (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen SDM)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.6 (2022): 657-666.
- Heslina, H., and Andi Syahrini. "The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees." *Golden Ratio of Human Resource Management* 1.1 (2021): 01-12.

Hia, Magdalena. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat*. Diss. Universitas Quality, 2023.

Kareem, Mohanad Ali, and Ibrahim Jaafar Hussein. "The impact of human resource development on employee performance and organizational effectiveness." *Management Dynamics in the Knowledge Economy* 7.3 (2019): 307-322

Kholisa, Nur. "Hubungan manajemen waktu dengan efektivitas kerja karyawan." *Journal of Social and Industrial Psychology* 1.1 (2012).

Murniyanti, Rukmini Sri. "Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT." *Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park dan Resort Hotel*. Dikses pada 10 (2014).

Pratomo, Bima. *Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2013.

Purnama, Made Wulan Dwi, Putu Indah Rahmawati, and Putu Yulianthini. "Pengaruh sistem pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2.1 (2020): 101-110.

Rita, Nova. "Manajemen SDM Berbasis Digital: Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Di Era Digital (Studi Di Lingkungan Pegawai DPRD Jawa Barat)." *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen* 5.4 (2023): 316-325.

Saputra, Resya, Usman Lewangka, and Muhlis Ruslan. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia." *Indonesian Journal of Business and Management* 3.1 (2020)

Tan, Cheng Ling, and Azzat Mohd Nasurdin. "Human resource management practices and organizational innovation: assessing the mediating role of knowledge management effectiveness." *Electronic journal of knowledge management* 9.2 (2011): pp155-167.

Taruna, Nurul Novi. *Efektivitas Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Jombang Dengan Sistem Work From Home (WFH)*. Diss. STIE PGRI Dewantara Jombang, 2021.

Zaini, Zaman, and Rida Agustian. "Pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I Jakarta Utara." *Jurnal Transparansi* 2.1 (2019): 109-115.